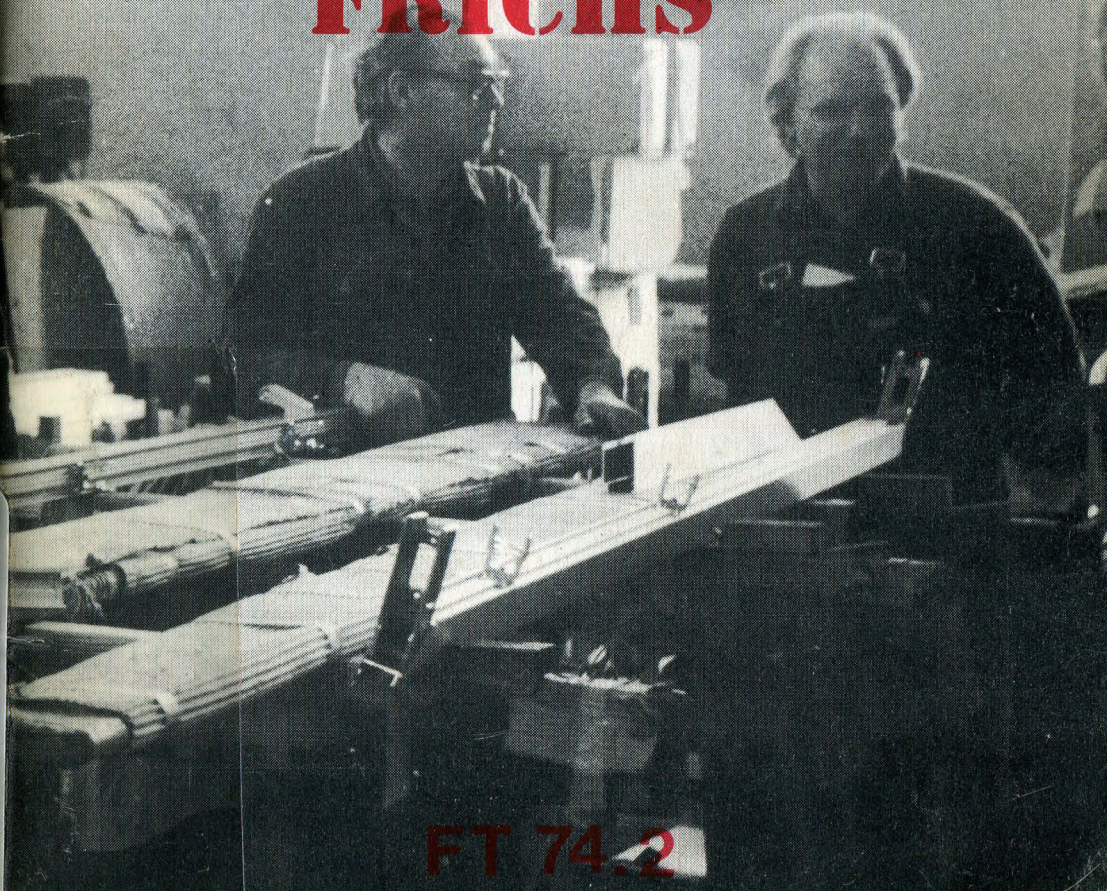


ARBEJDS- OG LØNFORHOLD PÅ

FRICHS



FT 74.2

INDHOLDSFORTEGNELSE:

Om denne pjece	s. 1
Indholdsfortegnelse	s. 2
Arbejdsforhold	s. 4
Lønforhold	s. 25
Arbejdsgruppens navne og adresser ...	s. 48

Omslagsfotografiet er fra fremstillingen af
telefonbokse.

Billedet på modstående side er fra støberiet.

ISBN: 87 - 87540 - 79 - 7

Holms Bogtryk/Offset . Grenaa



Pjecen er trykt på
Dansk Miljøpapir, 80 g



[1978]

658 fm

OM DENNE PJECE.

I den første pjece om Frichs har vi givet en bred oversigt over udviklingen på fabrikken siden 1854 og til idag. Derigennem har vi introduceret de gennemgående problemstillinger, som vi tager op i denne og de følgende pjecer.

Hvor den første pjece giver det lange historiske rids, er det meningen at emnepjecerne hovedsagelig skal omhandle forholdene fra midten af dette århundrede og frem til i dag.

Denne pjece er delt i 2 hovedafsnit:

I første afsnit giver vi en redegørelse for arbejdsbetingelserne på forskellige arbejdsområder. Vi har bygget dem op omkring interviews med 5 personer. Med til billedet af arbejdsforholdene hører selvfølgelig også sund- og sikkerhedsforhold, klubarbejde osv. Disse forhold er ikke medtaget her, fordi vi har valgt at give dem en særskilt behandling i de senere pjecer.

Arbejdsvilkårene er selvfølgelig meget afhængige af lønnen, lønformen og arbejdstempoet. Dem redegør vi derfor for i det andet hovedafsnit. Det bygger hovedsageligt på interviews med de samme 5 arbejdere som i første afsnit.

Vi forsøger at beskrive forandringer og problemer i arbejds- og lønforholdene. Herigennem håber vi også at pjecen kan medvirke til at give et indtryk af på den ene side forskellene, og på den anden side de fælles vilkår, der gør sig gældende for arbejderne på de forskellige afdelinger.

Vi finder, det er vigtigt at få disse ligheder og forskelle frem, da vi gennem vores interviews og gennem læsning af forhandlingsprotokollerne har fået det indtryk, at den enkeltes viden om, hvad der foregår på de andre afdelinger, er ret begrænset.

Hilsen Tom, Eva, Søren, Aage, Peder og Karin.
oktober 1978.

INDLEDNING

For Frichs er situationen efter 2. verdenskrig først og fremmest præget af dalende og ustabil ordretilgang. Der er vanskeligheder med at klare konkurrencen med udlandet og statens politik formår ikke at tilgodese produktionen herhjemme.

Især i 50'erne tvinges mange mindre fabrikker til at lukke på bekostning af større og mere kapitalstærke industrier. At en stor og tidligere meget anerkendt virksomhed som Frichs også rammes, skyldes primært to faktorer:

1. Det er fra flere sider bleven anført, at der hos ledelsen har været manglende vilje til nytænkning og investering i produktionsmateriel - det, vi i første pjece har kaldt "konservativ kapitalisme". Det kapitalistiske konkurrencesystem fordrer nemlig stadige fornyelser. Her ligger klart en modstrid mellem, hvad der på den ene side er rationelt for kapitalen, og på den anden side, hvad der set fra arbejderens synsvinkel, er at foretrække i arbejdsprocessen. Frichs-arbejdernes udtalelser kunne godt tyde på, at det netop er fordi arbejdet ikke er så gennemrationaliseret, at der er stor tilfredshed.

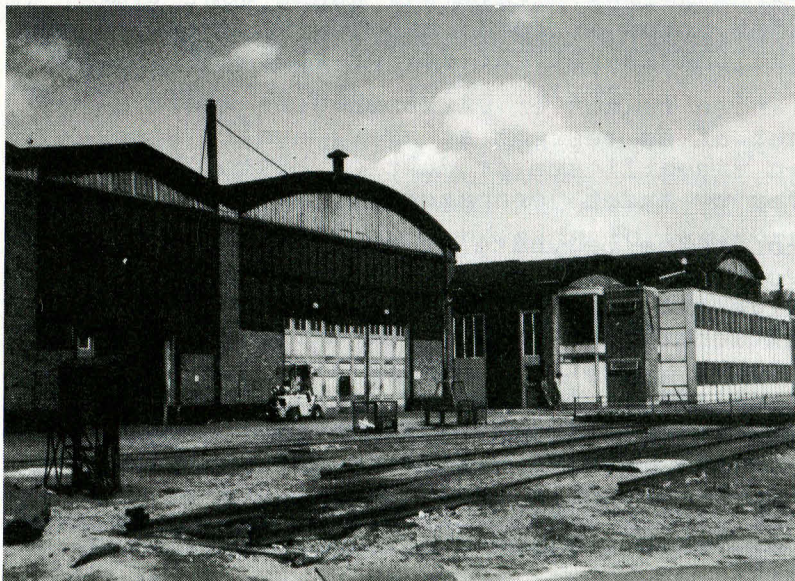
2. Den anden faktor er virksomhedens store afhængighed af én bestemt aftager, nemlig staten. Den væsentligste produktion bestod af lokomotiver og andet jernbanemateriel til DSB.

Da DSB-ordrerne begyndte at svigte kom Frichs for alvor i knibe. Karakteristisk er, at det i adskillige situationer er arbejderne og deres organisationer, der sørger for at holde gang i virksomheden ved stadig at skaffe nye ordrer. Disse initiativer forhindrer dog ikke, at beskæftigelsen stadig daler. I perioder er der tale om store udsving i beskæftigelsen: når der ikke er mere arbejde fyres flere folk. Når der atter kommer ordrer genantages nogle; men der kommer stadig færre i arbejde. Dette skyl-

des også, at der stadig foregår en intensivering af arbejdet og en stigning i tempoet. Antallet af arbejdere er således dalet støt siden 1961.

På det seneste har ordrer på bl.a. dieselmotorer og vindmøller betydet en foreløbig stabilisering på godt 200.

Hvis det er meningen at fabrikken skal videreføres, er det nok tvivlsomt om ledelsen "tør" fyre ret mange folk. Det er kendetegnende og betydningsfuldt for såvel virksomhedens produktion som for arbejdsforholdene, at flertallet af de ansatte der nu er tilbage er erfarne og dygtige arbejdere, der har været beskæftiget på Frichs i adskillige år. Og fortsættelsen af produktionen er uden tvivl afhængig af disse menneskers kompetance.



ARBEJDSFORHOLD

Afskaffelse af hårdt arbejde.

En arbejder fortæller om sin læretid omkring 1. verdenskrig:

"I maskinværkstedet skulle jeg rense alle egerne i en remskive. Der var ikke meget plads til fingrene. Vi sad med hammer, mejsel og fil for at få skidtet væk - slibemaskiner brugte man nemlig ikke særligt meget dengang. Når dagen så var slut, var vores fingre ikke andet end blodigt kød".

Sådan en arbejdsproces eksisterer praktisk talt ikke i dag. Mekaniseringen har betydet, at maskiner overtager sådanne job. Arbejdet er p.gr. af maskinernes overtagelse ikke mere så fysisk hårdt. Dette gør sig især også gældende for arbejdsmandene, som f.x. før i tiden måtte trække kranerne ved håndkraft.

Godt - dårligt.

Den tekniske udvikling har betydet væk med en stor del af det tunge og opslidende arbejde, hvilket er en utvetydig fordel i arbejdsprocessen.

Den tekniske udvikling har dog også haft negative følgevirkninger - vel at mærke ikke undgåelige. Disse kommer p.gr. af den måde, hvorpå kapitalen udnytter den tekniske udvikling, nemlig:

Med forskellige maskiner kan der produceres mere med de samme eller måske oven i købet færre arbejdere. Samtidig åbner mekaniseringen muligheder for at øge arbejdsintensiteten - muligheder som kapitalen ikke er sen til at udnytte. Arbejdet kan nu deles op i små delprocesser, hvor hver arbejder laver sin ganske bestemte del af hele produktet.

Rent tempomæssigt er dette en fordel, fordi arbejdet kan dermed udføres hurtigere når det be-

står af en evig gentagelse af den samme proces.

For arbejderen betyder denne udvikling, dels at arbejdsprocessen bliver monoton og ensidig, dels at det er de samme dele af kroppen der belastes igen og igen.

Ideelt skulle mekaniseringen betyde at arbejdet skulle blive stadig lettere og arbejdstiden kortere. Det er ikke sket - i hvert fald ikke i omfang, der svarer til den maskinelle nyudvikling.

Men årsagen til de negative følger af den tekniske udvikling ligger altså ikke i selve denne udvikling ; men i måden den bliver brugt på.

Arbejdstidsforkortelse.

Som vi skrev i den første pjece var det før 1. verdenskrig ikke ualmindeligt med en arbejdsdag på 12-13 timer, også om lørdagen.

I 1920 indførtes der generelt over hele landet 8 timers arbejdsdag, 6 dage om ugen. Men oveni kom så overarbejdet, som ledelsen på Frichs benyttede sig meget af.

Fra de 48 t om ugen gik der mange år inden arbejdstiden igen blev sat ned, denne gang i 1969 til 45 t om ugen med fri om lørdagen. D.v.s at arbejdstidens nedsættelse slet ikke har fulgt med den tempoopskrining der har fundet sted i samme periode.

Det er først i 70'erne, at man opnår en arbejdsdag på 8 timer 5 dage om ugen, og dette på trods af, at kravet allerede var fremme i 1946.

5 ARBEJDERE FORTÆLLER.

I det følgende lader vi 5 arbejdere fortælle om deres arbejde og deres syn på forholdene.

Vi må pointere, at alle de arbejdere vi har talt med har været på virksomheden en lang årrække. Som en arbejder siger:

"Enten falder man til på Frichs og så bliver man der i mange år - eller også forlader man stedet med det samme."

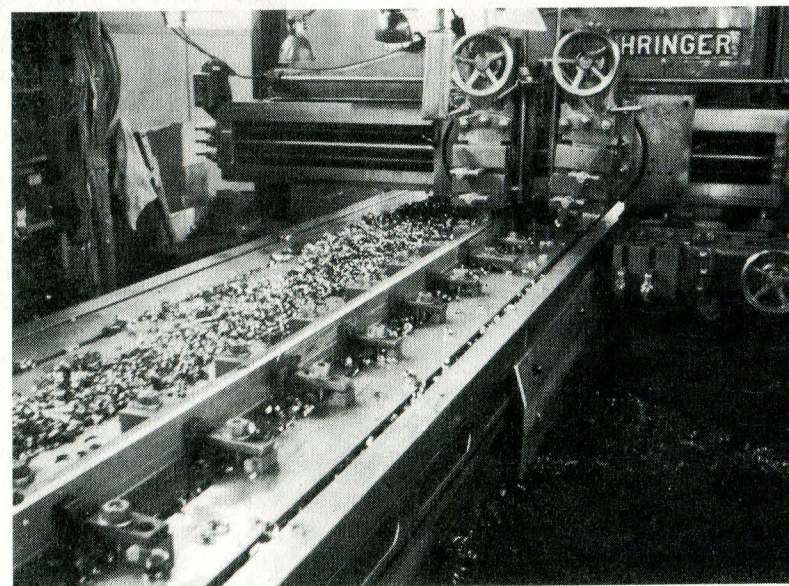
Da arbejdsbeskrivelserne udelukkende bygger på snakker med de, der er blevet længe - og altså heller ikke er ramt af de utallige fyringer - ja, så er der sikker flere meninger om arbejdsforholdene, som ikke kommer med her.

EN MASKINARBEJDER:

"Jeg begyndte på Frichs i november 1930. Jeg blev ansat som bud og var det indtil jeg kom i lære den 1.maj 1931."

De fleste af lærningene fra dengang fik senere plads nede på banen (Centralværkstedet), hvad der jo betød sikrere ansættelsesforhold og mere i løn."

Jeg blev på Frichs, og har i al den tid, jeg har været svend stået ved en eller anden maskine:



Høvl i maskinværkstedet.

høvl, fræser, langhøvl, stikmaskiner osv."

Varieret arbejde.

"Tidligere stod jeg mest ved en stikmaskine, hvor vi bl.a. lavede trækstænger til lokomotiver. Efter at produktionen af jernbanemateriel er faldet væk, er det jeg lavede før i tiden faktisk døet ud. Hvor der førhen var mange store ordrer, er det i dag mest småordrer. Dem er der så en del af, fordi sådan noget som en stikmaskine, er ikke noget, der findes ret mange steder."

Maskinarbejderen fortæller videre, at i de senere år, efter at arbejdet er skrumpet ind, har man været nødt til at blande folk noget mere for at beskæftige dem. Han arbejder mere omflakende nu, og hans arbejdsforhold har på den måde nærmet sig dem der findes på et mindre værksted. Han prøver lidt af hvert, er ikke så specialiseret som tidligere, og det mener han er mere tilfredsstillende. Men det er kun ganske få, der har så alsidigt et arbejde.

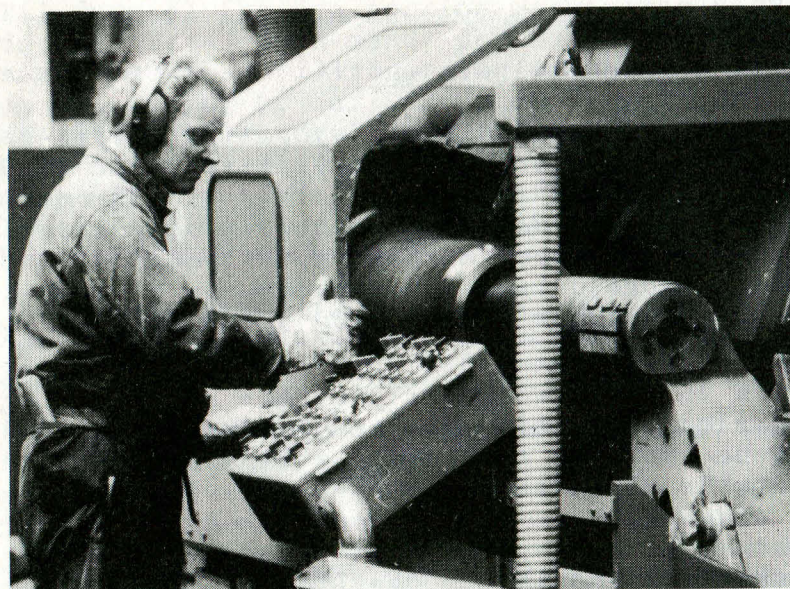
Få lærlinge.

"Jeg forstår ikke, hvorfor firmaet ikke uddanner nogle flere folk. F.x. står der ved et boreværk nogle folk. Hvis de pludselig holder op, kan der ikke lige skaffes nogle, der kan træde ind i stedet for. Der er jo forskellige arbejdsformer på forskellige værksteder, så for at erstatte de folk ville man være nødt til at oplære nogle nye folk helt fra grunden, og det tager lang tid.

Der er jo blevet fyret mange folk, men ledelsen står i dag i en situation, hvor de vanskeligt kan fyre flere, fordi så er der simpelthen ikke nogen til at klare en ny ordre. "

Friere arbejdsforhold.

"Måske er det også det der gør, at arbejdsforholdene på Frichs i dag er meget frie. Mester



Maskinarbejder; opstiller.

blander sig ikke så meget i, hvordan de enkelte arbejders opgaver bliver løst. Det tror jeg skyldes at det mest er ældre svende med en stor kompetence, der er tilbage.

Den forrige mester var mere striks, men dengang var der nok også alligevel mere system i det. Om morgenen når vi startede, så kontaktede han hver mand og sikrede sig, at vedkommende vidste, hvad han skulle lave. Samtidig var alle tegninger og skabeloner fundet frem. I dag kan der mange gange gå lang tid med at komme igang, fordi man selv skal finde det hele frem.

Men vi er blevet bedre til at hjælpe hinanden. Hvis der er noget, man ikke lige ved, hvordan skal laves, kan man få de andre til at hjælpe. Og står der en, og laver noget forkert, så går man hen og siger det. Der kan dog selvfølgelig være nogle fiduser, som man ikke lige giver til

alle og enhver."

EN DREJER.

Skiftehold - roden til alt ondt!

"Da jeg begyndte i 1959, blev jeg sat på skiftehold sammen med en fast makker. Vi kørte i 2-holdsskift, fra kl. 6 til 14 og fra 14 til 22 om hverdagen, og om lørdagen fra 6 til 11 og fra 11 til 16. Jeg kan især huske den modbydelige lørdagsvagt. Modbydelig, fordi inden man nåede at komme hjem, så var lørdagen og det meste af week-enden væk.

Skiftehold er noget møg, det påvirker sovetider, spisetider og privatliv. Man er afskåret fra alt, fra venner, fra at deltage i kurser osv. Alting skulle altid tilrettelægges og vi kørte jo ikke engang med en fast dagtur en måned og så aftentur den næste. Man kunne køre dagtur i et stykke tid, så skulle man lige pludselig skifte, og så gik man hjem og gabte. Jeg mener det er roden til alt ondt, dårlig mave, skilsmisse, osv. Det duer ikke, og lønnen svarer slet ikke til besværet. Jeg foretrækker absolut at køre på rent daghold, og det har jeg gjort siden de 6 første år, hvor jeg var på skift."

skifteholdaheltop



Monotont arbejde.

Til forskel fra den forrige maskinarbejder er der her tale om en mand, der har stået ved den samme maskine i flere år, og stadig gør det. Selvom han ville, er der ikke store muligheder for at skifte til andet arbejde indenfor fabrikken. Hvis han skulle erstattes, ville det koste firmaet mange tusinde kroner at få oplært en afløser. Derfor tror han, at han ville få et nej, hvis han spurgte.

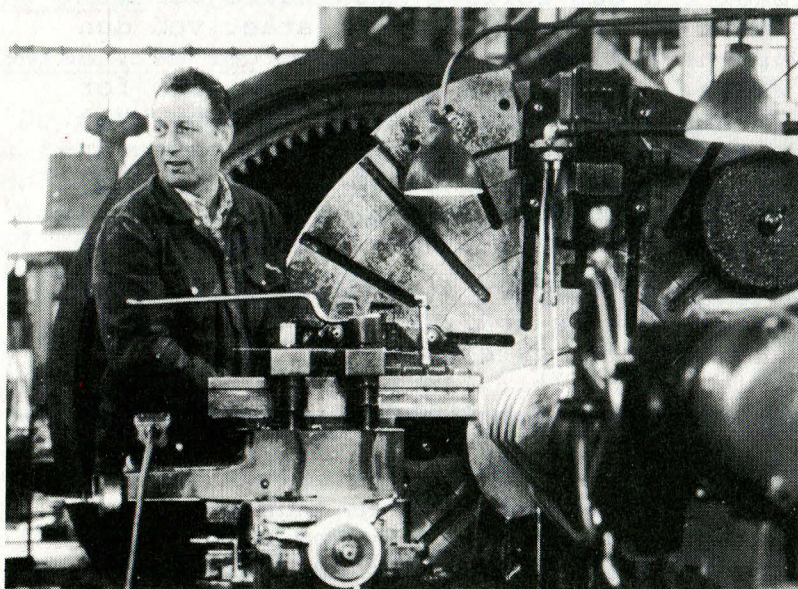
"Jeg ville egentlig godt lave noget andet. Det kan være enerverende at tænke på, at jeg fik fat i sådan et håndtag allerede i 1953, og at jeg siden da aldrig har lavet andet end at rykke i det håndtag. Det kan hænge en langt ud ad halsen, men der er jo det, at sige til det, at efterhånden så båser man sig selv, man kan dreje i søvne - man kan snart ikke andet. Man kan f.eks. ikke gå ud og skille en motor ad og samle den igen. Der er mange, der båser sig sådan. Man lærer jo at dreje, så stifter man familie og skal bruge en masse penge. Så siger man til sig selv, at det er jo det eneste, der giver gode penge. Når man så efterhånden har drejet i 15 år, ja så kan man jo lige så godt dreje i 15 år endnu."

Drejer-arbejdet.

Det at dreje er sådan set mange ting. Det kan være at dreje en aksel. Det kan være gevindskæring på store bolte, drejning af bøsninger og foringer. For denne drejer består arbejdet i at lave lejepander samt knastaksler, knaster og knastlejer.

Der er stor forskel på, hvor nøjagtigt de forskellige ting skal laves. Nogen ting kommer det sig ikke så nøje med, men hvor et kugleleje skal sættes på, der skal det passe med en loo-del.

"Det meste af arbejdet er sådan set kun hårdt for benene. Alt træk på maskinerne ordnes jo



Drejning af krumtapaksel.

automatisk i dag. Men indimellem står jeg ved en gammel drejebænk, som Frichs i 1901 købte fra B&W, og som endnu i 1978 bliver brugt til produktionsmaskine. Den kan tage 4 1/2 m i diameter. Skal man have noget der op i, f.x. har jeg haft nogle sandsugere, der vejede 7 1/2 t stykket, er det klart, at det er et hårdt arbejde. Når det så først er oppe at hænge, er der ikke så meget at lave, for det tager flere timer inden stålet kører over."

Sammenhold blandt maskinarbejderne.

"Normalt står jeg ved min egen maskine, jeg har mit eget værktøj og ingen andre til at gå og blande sig. Men selvom vi står ved hver vores maskine, synes jeg vi har et udemærket sammenhold nu. Hvis der f.x. er en, der har gniderier med mester, så bakker vi andre ham op. Det viser sig også de mange gange, der har været problemer med

varmen. Hvis temperaturen ikke har svaret til det minimum, der kræves i overenskomsten, så går vi allesammen. Der har det efter min mening ikke altid gået så let i de andre afdelinger."

Højere tempo - ringere kvalitet.

"I dag laver vi forholdsvis mere end vi gjorde i 60'erne. Det er ikke fordi vi har fået en ny maskinpark og nyt værktøj, vi bruger det samme som dengang - vi arbejder bare hurtigere. Tempoopskruningen er kommet stille og gradvist ind ad bagdøren, sådan at man er gået med til den, uden at man selv har opdaget det. Således er vi kommet derop, hvor ledelsen selvfølgelig gerne vil op.

Tidligere prøvede de jo at få mere ud af os ved at forlange, at vi arbejdede over, men det er ikke muligt i dag. På et klubmøde har vi vedtaget, at alt overarbejde skal afspadseres. For mit egent vedkommende har jeg næsten aldrig overarbejde. Jeg har maksimalt 1 time om året, og hvis jeg kan se mit snit til det, så afspadserer jeg den dagen efter. Baggrunden for klubbeslutningen er slevfølgelig, at der er mere end 800 arbejdsløse indenfor mit fag.

Noget andet er, at i takt med tempoopskruningen er kvaliteten slet og ret blevet ringere. Tidligere var alt afgratet, så det var helt glat, mens der i dag er mange skarpe kanter. Det er ikke tilfredsstillende for mig. Men får man ikke betaling for mere, så laver man det jo heller ikke."

Firmaet skeler altså mest til pengene og mindre til produktets kvalitet.

Færre folk - mere skidt.

"Noget andet som jeg ikke synes er så tilfredsstillende, det er, at der ikke mere er så god orden. Og der skal selvfølgelig være god orden i et værksted. Vi har to arbejdsmænd, der går

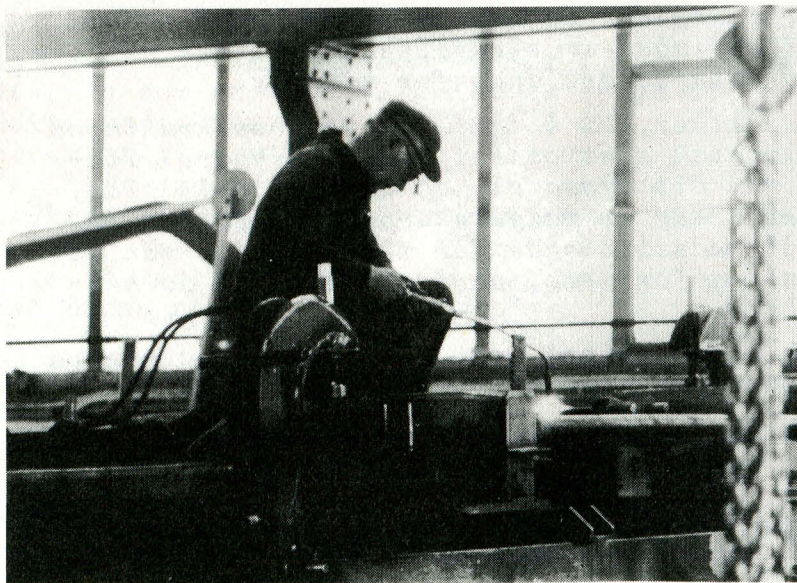
og fejer i maskinværkstedet. De to skal lave det samme som man førhen havde 6 til, og selvom arbejdet er lagt bedre til rette, kan 2 arbejdsmænd selvfølgelig ikke lave det samme som 6. Ganske vist er der også færre maskinarbejdere, men som jeg før har sagt laver vi forholdsvis mere - der er altså lige så mange spåner at feje som før."

EN SMED.

Arbejdet var mere tilfredsstillende før.

"Jeg er udlært grovsmed og startede på Frichs i 1942. I den tid jeg har været her, har jeg faktisk lavet alt indenfor smedearbejde. Jeg synes Frichs har været en god arbejdsplads."

I de forløbne 36 år er der sket mange ændringer, bl.a. er arbejdet ikke så fysisk hårdt, men som tidligere nævnt har denne udvikling også en række konsekvenser:



Smedearbejde - tilskæring.

"Dengang jeg startede havde vi meget mere håndværksmæssigt arbejde. F.x. nittede vi og skar en masse plader i hånden. Nu har vi jo svejsning osv. Det betyder, at arbejdet bliver splittet mere op. Før i tiden lavede vi flere forskellige ting, og der var en større håndværksmæssig udfordring i arbejdet. På den måde var arbejdet mere tilfredsstillende."

Men jeg synes stadigvæk, det er en fordel at være smed. Arbejdet er alligevel mere varierende end f.x. maskinarbejdernes. Vi står jo ikke og borer de samme huller i 30 år.

Nu på det sidste er vi gået igang med en del nyt arbejde. Det er bl.a. vindmøller og kulsiloer. Det, vi smede laver, er sådan noget som tilskæring, opmærkning og opstilling. Så er der nogen specialarbejdere, der svejser det sammen."

Arbejdsintensivering.

Egentlig rationalisering i form af tidsstudier og den slag har der aldrig rigtig været noget af, og heldigvis:

"Det ville da være trist, hvis jeg skulle lave det samme 40 år i træk. Og hvis jeg blev sat til at arbejde ved samlebånd, så var det første jeg ville gøre fra morgenen af, være at se på uret, om det dog ikke snart var fyraften. Det ville jo blive en trøls dag."

Men selvom der ikke har været foretaget tids- og metodestudier, er tempoet alligevel blevet sat gevaldigt op:

"Vi er knap 20 smede tilbage nu, men vi skal jo heller ikke være så mange til at lave arbejdet mere. For der er tempo på - det går stærkt. Det er fanme rigtigt. Hastigheden er bleven sat op sådan lidt efter lidt."

F.x. med MO-lokoerne; da vi holdt op med at lave dem var de gået 1/3 ned i pris, i forhold til da vi startede - dvs. arbejdstiden



Kleinsmedearbejde på telefonbokse.

blev forkortet til 2/3 over en periode på ca. 8 år. Det var også, fordi der kom nye maskiner, men det skyldtes især almindeligt tempoop-skruning. Omkring 1960 var vi jo mange flere arbejdere end vi er nu - omkring 1.000 - men da havde vi sgu også mere tid til at rette ryggen."

Det er lønsystemet, der afgør tempoet.

"Når det går hurtigere med at lave arbejdet, så bliver det jo også dårligere udført. Før, da pudsede vi det hele fint af, , så det så ordentligt ud. Det gør vi ikke mere, og det er utilfredsstillende. Men det er jo lønspørgsmålet, der gør at vi sløser. Vi bliver jo nødt til at holde en ordentlig akkord. Sådan er det. Men det er selvfølgelig træls!"

EN ARBEJDSMAND.

"Jeg kom ned på Frichs i 1941, men hvis min kone ikke havde været der i forvejen, var jeg aldrig blevet ansat på Frichs. Dengang var det nemlig sådan, at man skulle stå nede ved porten hver morgen i 3 måneder, og det havde jeg ikke tålmodighed til.

Hver morgen stod der nok 75 mennesker udenfor porten, både faglærte og ufaglærte. De skulle henvende sig til portneren, og han lagde så mærke til, hvem der var der. Når firmaet så skulle bruge en mand, så sagde portneren: Ham dér, han har stået her hver morgen så og så længe. Og så blev han antaget.

Det var ikke de store penge man kunne få arbejde til nede på Frichs. Men dengang var det jo sådan, at hvis man bare fik et job på sådan en fabrik, så skulle man være glad."

Ingen mukken - alt arbejde udføres.

Han fortsætter med at fortælle om, hvordan man dengang fsndt sig i næsten alting. Uanset hvad man blev sat til, så lavede man det. Man kunne risikere at blive sat til at grave grundmuld, og det var hårdt arbejde. Men man turde ikke sige nej til noget, for gjorde man det, så røg man ganske simpelt ud. Og udenfor stod der jo nok, der gerne ville ind.

"Selv kom jeg ned i kraftcentralen, hvor man jo dengang fyrede med brunkul. Vi arbejdede på skiftehold, og de to mand på skift skulle læsse 60 tons brunkul af om dagen. En mand skulle tømme sådan en jernbanevogn ud i en jernbeholder, der kunne tage et halvt ton ad gangen. Når beholderen var fuld kørte den ind i en vægt for at blive kontrolleret, blev så tømt og kørt tilbage, og så forfra igen.

Det var ganske vist ikke noget med at løfte op ad, man kunne løfte lige ud i jernbeholderen -

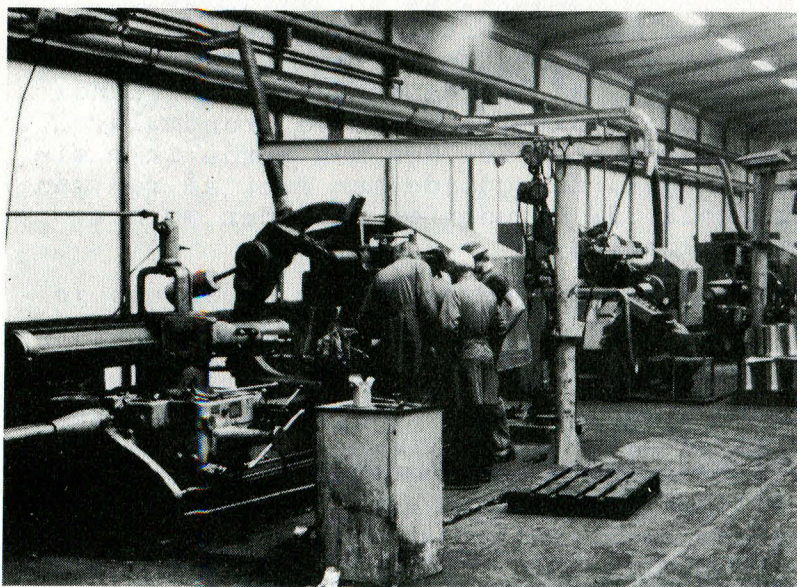
men 60 tons på 16 timer ! Sådan var det hver dag, så det var nogen trætte mennesker, der skulle holde søndag.

Mange af dem der dengang var med til pukleriet er i dag slidt op. De har dårlig ryg, dårlige ben osv."

Sulteløn.

Ligesom arbejdsmændene tidligere måtte finde sig i de værste arbejdsbetingelser, måtte de også finde sig i, at blive spist af med en ussel løn:

"Det var en stadig kamp for at få noget lagt på lønnen. For vi, arbejdsmændene især gik jo for en sulteløn. Den kunne gå til en enlig, men lige så snart en mand havde familie, kone og børn, så kunne der ikke blive råd til noget. Vi kunne ikke leve for den løn vi fik der, uden at vi



Foringsværkstedet.

skulle gå og have arbejde i fritiden.

Indtil vi kun havde en af de 4 børn tilbage herhjemme, har jeg hele tiden haft fritidsarbejde - og det galt mange. Jeg tror de kunne tælles på en hånd de nede hos os, der ikke havde arbejde i fritiden. Man var ganske simpelt nødt til det."

Store sociale forskelle.

"Dengang, da kunne man se forskel på den faglærtes børn og så arbejdsmandens . Og de høje herrer, de gik jo med stiv flip og høj hat, mens arbejdsmanden, ja og arbejderne i det hele taget, de var bare placeret helt nede. Selv en kontormand, der havde stiv flip, han rangerede jo meget højere, end vi andre gjorde, selvom vi måske ikke regnede ham for noget som helst.

Dengang var der også stadig mange af svendene, der så ned på arbejdsmændene og forlangte at vi skulle sige 'De' til dem."

I dag.

Selvom arbejdsmændene efterhånden er kommet bedre med lønmæssigt er forskellen til de faglærte ikke bleven meget mindre. Det højere levenivo i dag har ikke sin forklaring i fantastiske lønstigninger forklarer han, men snarere i, at det er blevet almindeligt, at konerne også har arbejde.

Arbejdsmændene har alt transportarbejde, dvs: kørsel med kraner, varevogne og trucks. Desuden tager de sig også af at feje og køre spåner og p.gr. af mekaniseringer har det også i mange år været arbejdsmænd, der drejer foringer.

EN STØBERIARBEJDER.

Støberiet - en arbejdsplads på arbejdspladsen.

"I det daglige går vi og passer os selv ovre i støberiet. Vi er nærmest en flok originaler for os selv, kan man godt sige. Man kan vel sige, at vi har et neutralt forhold til de andre klubber. "

Det engang store støberi.

Tidligere var støberiet på Frichs ret stort. Omkring 1960 var der knap 150 arbejdere. men det gik ned ad bakke. Det største slag kom i 1972. Dengang lukkede sandstøberiet og rensehuset, og der blev fyret 50 mand på en gang. I dag er der kun centrifugalstøberiet, hvor der er 15 mand, tilbage.

"Problemet lå nok i, at der blev kasseret alt for meget. Der var alt for meget brokstøbning. Henvend 1/3 skulle laves om, og det giver nogle fantastiske omkostningsforøgelser. Det var simpelthen fordi ledelsen ikke var dygtig nok. det kan vi se i dag, men ikke dengang.

Det var selvfølgelig gamle maskiner, men dem var der sådan set ikke noget galt med. Det var mere kvaliteten på jernet. Det er støbemesteren, der har ansvaret, men han har jo nok ikke forstået at følge med tiden, videreudvikle sig, så meget som det er nødvendigt for en mand i hans stilling, med hensyn til legeringerne."

Arbejdsgangen i støberiet.

I dag laver man kun foringer i støberiet. Der er 15 mand tilbage, der alle har faste funktioner:

"Der kommer en kl.3 om morgenen og starter ovnene. Det gøres jo bare ved at trykke på nogle knapper. Så kommer der en kl.4 og hjælper ham med at fylde jernet i. Den næste kommer kl.6

og begynder at gøre maskinerne klar - varme dem op - det foregår med gas. Vi andre kommer, når kl. er 7, men vi begynder sjældent før 7.30, fordi så er der det ene i vejen, og så er der det andet. Så dratter de andre ellers hjemad, ham, der kom kl.3 går ved 11-tiden osv."

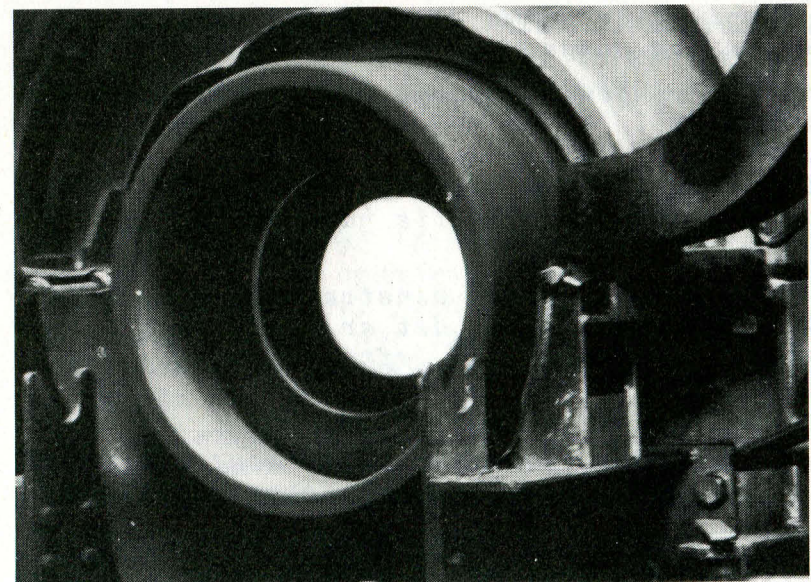
Ændringer i arbejdet.

Selve støbeprocessen er stort set den samme i dag, som før i tiden. Jernet skal smeltes, hældes i maskinerne, slynges rundt i centrifugerne og til sidst op i foringsværkstedet for at blive rettet til.

Det er arbejdsmåden, der med årene er gjort lidt lettere med tekniske hjælpemidler.

Ikke flere kopolovne.

"Da jeg kom omkring 1960, da var der en kopol-



Jernet slynges rundt i centrifugen.

ovn, men jeg har aldrig set den i gang. Efter et år eller to blev den da også peret ned. Så kom der en elektrisk ovn i stedet for. Men det må have været et slæb dengang, de havde dem. De skulle jo slæbe det hele op på toppen, og så fyre der oppe fra.

Med de elektriske foregår det på den måde, at man trækker at låg ud, og hælder jernet i, så smelter det. Så vipper man ovnen op, og jernet ren-der simpelthen bare ud ad en tud ned i en støbeske, der hænger i kranen. Man kører så hen til de forskellige maskiner og hælder af."

Hårdt Arbejde.

"Det er både hårdt og varmt arbejde, vi har i dag, men det var værre tidligere.

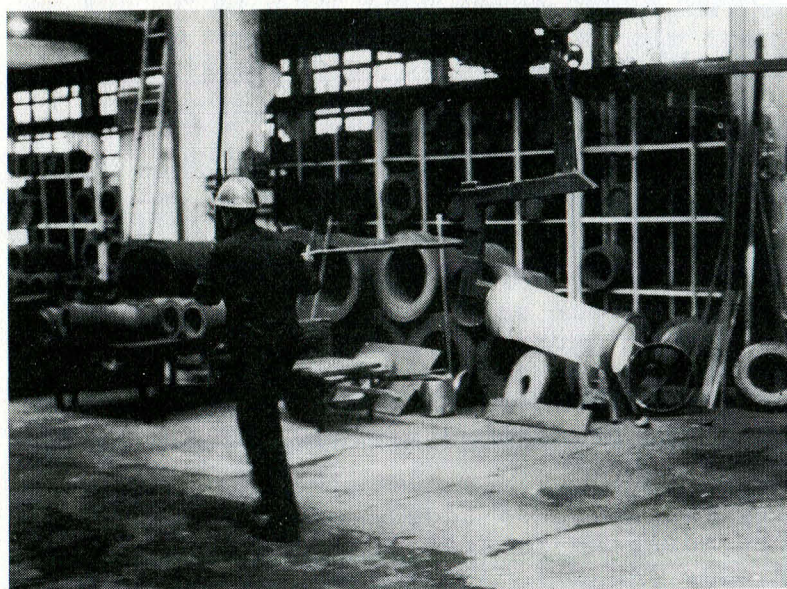
Formen der skulle sættes ind i centrifugen gjorde vi fast med to ringe. For 4-5 år siden stod vi og løftede de der ringe med hånden, to mand. Ringene vejede op til 75 kg. Når vi så lavede 12-14 foringer om dagen, så skulle der løftes 24 ringe op, og de samme 24 ned igen, altså rundt regnet 50 gange.

Samtidig var ringene jo varme, tænk at stå og løfte sådan nogle op og ned hver eneste dag. Den jernstang vi løftede dem med var ca. 1 m lang. Og da ringene var varme, var det hårdt at løfte dem fordi man skulle have dem ud fra sig.

Nu har jeg slidgigt i det venstre knæ, og jeg er 100% overbevist om, at det er af at løfte på de ringe. I dag har vi løftekraner til ringene.

Vi laver 12-14 cylinderforinger om dagen. De største vejer omkring 8-900 kg, de mindste 2-3 kg. Normalstørrelsen er på 200-250 kg."

Jo større foringerne er, jo længere tid skal de rotere. Det tager ca. et kvarter for dem på 250 kg, fra jernet hældes i og til de kan tages ud.



Den glødende foring løftes ud med kran.

"Det er lidt forskelligt, hvordan vi får dem ud af centrifugen. Op til 150 kg trækker vi dem ud med en tang. Ellers har vi en udstøder, der skubber dem lidt frem, og så tager vi den med en kran."

Tonen i støberiet.

"Der kan jo ikke gå 15 mand op og ned af hinanden, uden at der opstår gnidninger ind i mellem. Men det er nu mest, fordi det er så varmt. Og nogen gange så skal der sgu fart på. Så vil der altid falde nogle bemærkninger af hen ad vejen. Selvom de bliver sagt i sjov mange af dem, så ligger der måske en lille snert af alvor bag. Det lærer man jo at leve med, det hører til miljøet. Det kan godt fyge med sådan noget som 'dumme svin', 'idiot', 'bonderøv', 'fedterøv' og alle de andre. Sommetider får den hele armen. Husk på,

når folk først begynder at svede og bliver trætte, så kommer sådan noget bare flygende."

Men sammenhold og samarbejde er der alligevel - selv om nogle godt vil holdes udenfor.

"Vi har de der 4 store maskiner på række, hver mand har sin maskine, men vi hjælpes jo indbyrdes. Ja, nogen siger, 'dette er min maskine', men andre siger 'det der, det er vores'. Og det er altid de sidste, der slipper nemmest om ved det. Hvis han nu har en dårlig dag, så hjælper den anden ham og omvendt. Og det er jo op og ned, hvordan man har det. Men ham, der siger, 'det er min maskine', og ikke vil hjælpe andre, ja, den dag det brænder på hos ham, må han selv klare problemerne.

Til daglig fungerer det sådan, at de 4 mand ved de 4 store maskiner faktisk arbejder i et sjak. I de her dage går det på den måde, at den første kører hen og henter jernet. Den næste, han slagger af. De to sidste skiftes så til, at køre hen med foringerne og tilbage igen. Det fungerer meget godt det der, der er et knaldgodt samarbejde. Men det er jo fordi, der ikke for tiden er en, der vil holde sig udenfor."

Men når der af og til ikke er så godt sammenhold skyldes det også ledelsens lønpolitik:

"Der er jo forskellige tillæg, og det kan betyde splittelse mellem folkene. Det er klart. Det er sgu' da også det, firmaet kører på. De er da ikke interesserede i, at vi er alt for enige. Det er soleklart. Jo mere splid de kan skabe mellem folkene indbyrdes, jo bedre for dem."

AFRUNDING.

Gennem disse 5 beskrivelser af arbejdsforholdene er en række problemer blevet omtalt. Det er dog ikke muligt at trække en konklusion ud, der hed-

der: Sådan er arbejdsforholdene på Frichs, da der kun er tale om 5 arbejdere ud af ca. 200. Der er dog en væsentlig ting, der går igen. Tempoopskruningen. Gennem de sidste 25 år er der sket en voldsom forøgelse af tempoet, der har haft negative konsekvenser for arbejdsforholdene.

Denne tempoopskruning hænger selvfølgelig snævert sammen med lønnen. I det følgende afsnit vil vi bl.a. se på forholdet mellem tempoet og lønformerne.

LØNFORHOLD

Spørgsmålet om lønforholdene, har gennem tiderne og vil altid være fremme i forreste linie, både på Frichs og på alle andre arbejdspladser. De store interesseremodsatninger der ligger på dette område mellem firmaerne og arbejderne gør, at arbejderne konstant må kæmpe mod firmaets forsøg på, at få dem til at lave så meget som muligt, til så få penge som muligt.

Vi har gennem det foregående set, at både lønnen og lønformerne spiller en stor rolle i forbindelse med arbejdsforholdene. På Frichs har problemerne ofte fået karakter af dybe konflikter, ledelsens 'konservative kapitalisme' slår her kraftigt igennem.

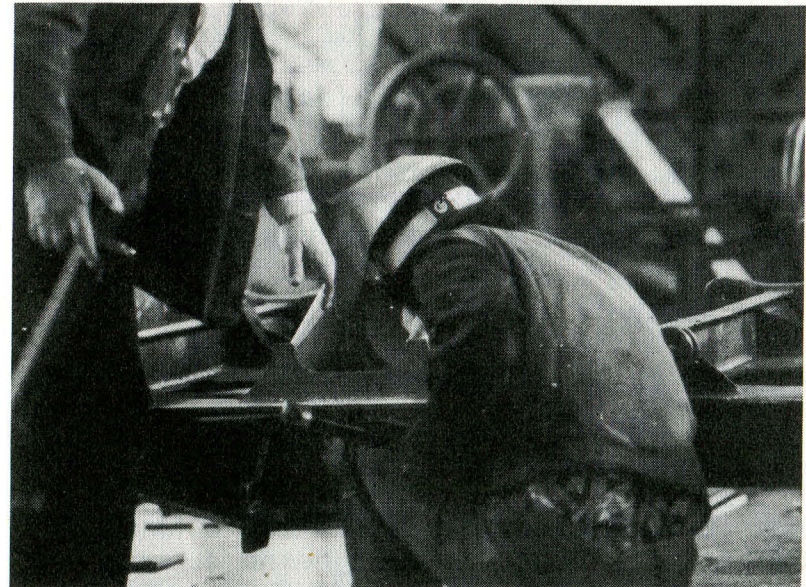
RATIONALISERING.

Efter 2.verdenskrig blev rationaliseringer ko-deordet i dansk industri. Mange steder skete det selvfølgelig ved udvikling af nye, arbejds-kraftbesparende maskiner. I 50'erne var det mest anvendte dog eksperimenteren med arbejderne. Intensivering af arbejdet, højere tempo mv. blev presset ned over de danske arbejdere i denne pe-riode.

I marts 1945 udtaler fællestillidsmanden på Frichs, Jens Jensen, til 'Metal' :

"De Eksperter, der har sat sig som Livsopgave at udfinde særligt rafinerede Lønssystemer for at øge Kapitalens Udbytningsmuligheder, vil i-midlertid næppe vinde Proselytter i Danmark. Den danske Arbejders Indstilling og vore Orga-nisationers Styrke vilde omgaaende fremkalde en Reaktion, der vilde umuliggøre saadanne Systemer."

Men fra fagbevægelsens side fortsatte denne hold-ning ikke længe. Tværtimod begyndte arbejdernes egne organisationer snart aktivt at støtte ra-tionaliseringsbestræbelserne.



en svejser i arbejde

Mange gange gjorde de almindelige arbejdere dog kraftig modstand mod denne udvikling på arbejdspladserne.

Det mest kendte eksempel er konflikten på Phi-lips i 1954. Arbejderne på Frichs støttede - som mange andre arbejdspladser over hele landet - Philipsarbejdernes kamp, for at stop-pe det sidste skrig i arbejdsgiverkredse : Tids-studier.

Tidsstudier.

Om tidsstudier siger en Frichsarbejder :

"Det jo sådan, at hvis firmaet finder ud af, at det vil køre tidsstuderinger, ja så kører de sgu da bare tidsstuderte akkorder. Og falder

der så en 4-5 mand af i svinget fordi de ikke kan klare det pres det fører med sig, ja så rager det da firmaet en høstblomst. De får jo bare fat i nogle andre nede fra formidlingen."

Og tidsstudieeksperten - manden med uret - blev hurtigt både hadet og frygtet af arbejderne.

"Vi har nu aldrig haft tidsstudier og den slags nede på Frichs. Heldigvis. Så havde jeg sgu pakket min kuffert. Det ville jeg slet ikke kunne finde mig i. Nej, nej så døde jeg da snart!"

Enkelte gange har uret dog også været fremme på Frichs, og var netop i denne periode.

Tillidsmanden fyres.

I 1952 blev en tillidsmand, Bryne Jensen, fyret, da han gjorde vrøvl over tidtagning. Uret blev brugt til at mål om nu også arbejderne præstere deres yderste på allerede fastlagte akkorder. Som reaktion nedlagde arbejderne spontant arbejdet resten af den pågældende dag, hvorefter man gennem forbundet varslede en senere strejke.

Ganske vist blev det endelige resultat af konflikten, at Bryne Jensen ikke blev genansat. Det hedder nemlig i overenskomsten (der stammer fra 1902) om dette :

"At, en tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager."

Og når forbundet accepterer, at 'tvingende årsager' er at ledelsen ikke har 'tillid' til den pågældende person, kan tillidsmanden så reelt fungere som arbejdernes repræsentant ?

Nej til uret!

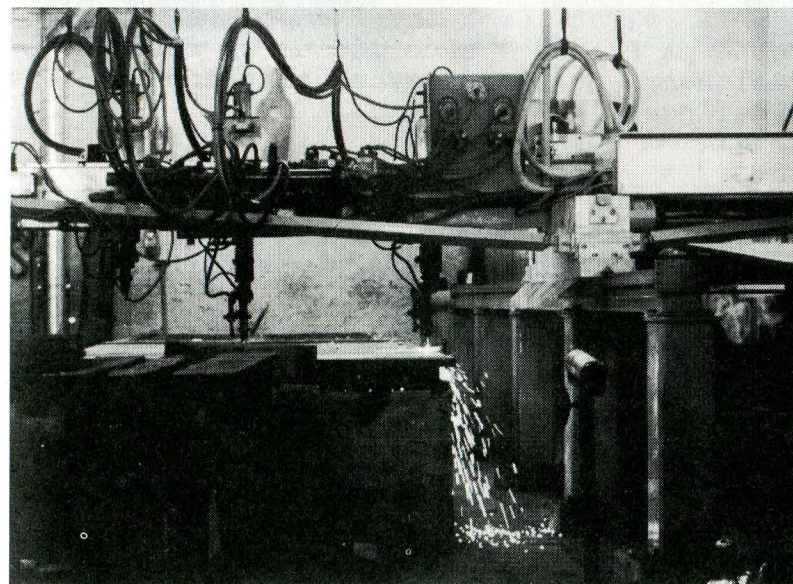
Denne sag førte dog til, at der blev sat en

stopper for forsøgene på at bruge uret på allerede fastlagte akkorder. Arbejderne på Frichs sagde nej til tidtagning.

Hele rationaliseringsproblemet satte og sætter dog arbejderne i et stort dilemma.

På den ene side fremsætter flere en kritik af, at virksomheden er for gammeldags, at den burde rationalisere. Fra fagforeningernes side fører dette ofte videre til et ønske om at indføre progressive lønsystemer, for derigennem at forbedre indtjeningsmulighederne.

Men på den anden side medfører rationaliseringer, at arbejdet bliver mere monotomt og tempoet bliver sat op - arbejdet bliver mindre tilfredsstillende. Samtidig indbærer lønsystemerne større risiko for splittelse arbejderne imellem. Og endelig er der jo ingen garanti for, at de nye



Hvor er manden ? - automatisk boremaskine.

lønsystemer medfører bugnende lønningsposer, eller giver nogen garanti for fortsat beskæftigelse.

Tempoopskruninger.

Selvom der ikke har været anvendt tidtagning på Frichs i stor stil, og selvom man ikke just kan berømme firmaet for at anvende og investere i ny teknologi - hverken arbejdskraftbesparende eller moderne tempoforøgende - er der gennem tiden sket en voldsom opskruning af tempoet ved maskinerne. Angsten for og hadet til 'manden med uret' som altså førte til afvisning af tidtagning, har ikke ført til at skrappe tempoforøgelser som sådan er blevet forhindret.

Baggrunden for at det ikke er sket, ligger i de lønformer der har været fremherskende på Frichs.

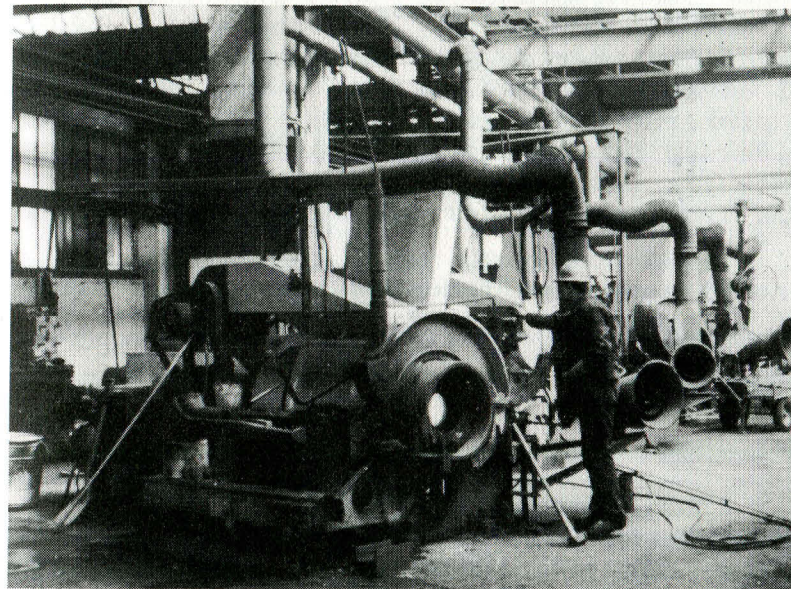
LØNFORMER OG TEMPO.

Der har altid været forskelle i både lønnen og lønformerne på Frichs - både mellem de forskellige afdelinger, og blandt arbejderne i de enkelte afdelinger.

Støberiet.

I støberiet, der jo 'ligger for sig selv, som en arbejdsplads i arbejdspladsen', kører man i dag med ren timeløn.

"Tidligere havde vi en bonusordning, eller rettere vi havde 2. En for hvor meget vi lavede, og én for kvaliteten af det. Men da var det jo sådan, at vi kasserede meget på grund af støbefejl. Og selvom det rent ud sagt skyldtes, at vi havde en dårlig ledelse, der ikke havde forstand på legeringer mv, så blev det tillagt os som støbefejl. Og der blev trukket i bonusen."



centrifugalstøbning

For 3 år siden blev bonusordningen imidlertid afskaffet.

"Ledelsen sagde at de ville spare den mand, der sad og regnede bonusen ud, og gav os derfor et tilbud. Vi gik så over på ren timeløn, hvor vi ved overgangen fik regnet den tidligere bonus ind i timelønnen. Men om det op til idag har været en fordel eller ej, det er svært at afgøre."

Selvom der køres på timeløn, er der forskel i lønningerne :

"Vi har ikke samme løn nogen af os. Vi er jo under minimallønssområdet. Det siger : 'Så lidt må du få', og ikke noget om hvormeget. Gennemsnittet ligger på omkring 40 kr. idag. Den højeste

på ca. 46 kr. og de laveste på 38-39 kr. - det er med de tillæg vi har : Ovtillæg, maskintillæg osv. Andre f.eks. truckførerne får ikke noget tillæg. Men også dem ledelsen synes er gode arbejdere, giver de lidt ekstra.

På den måde benytter de jo forskellene i lønningerne til at så splid med. Det er trøls, men forholdene pisker mig til at acceptere det. Jeg kan jo ikke hekse; det bedste ville jo være hvis vi allesammen fik det samme. Men pengene skal jo komme fra ledelsen, og det vil de sgu ikke være med til."

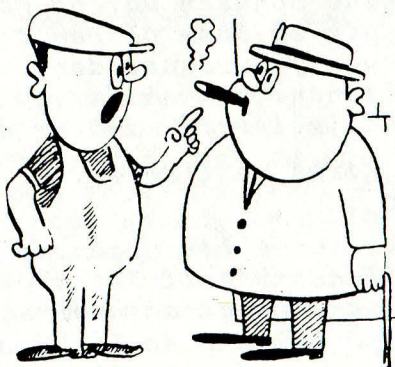
Timelønnen i støberiet fungerer idag som en mild form for akkord, hvor arbejderne ikke går ned i løn hvis der f.eks. sker strømsvigt der standser produktionen et stykke tid.

Arbejdsmændene.

I dag har arbejdsmændene på Frichs forladt akkorden. De er gået på timeløn. Forklaringen på dette ligger ikke i fordele ved timelønnen, men i ulemperne ved akkordlønnen :

"Tidligere var akkorden ved at splitte folkene oppe i foringsværkstedet. Men det har vi heldig-

- Da du ved så god
besked om vore
drabelige lønninger,
kan du vel også sige
mig, hvor mange
millionærer, der er blandt
metalarbejderne?



vis fået afskaffet. Og jeg forbander sgu alt hvad der hedder akkord langt væk. En god timeløn er langt bedre.

Det er dog ikke fordi vi bliver millionærer herude. Gennemsnittet for arbejdsmændene er på 37,50 i dag; de der står ved maskiner i foringsværkstedet har dog 39,50. Men de faglærte de ligger jo stadigvæk de her ca 10 kr. højere i timen, og det bliver jo en pæn slat på 14 dage."

Men arbejdsmændene går jo ikke for sig selv, som de gør i støberiet. Det betyder at de faglærtes akkord mærkes af arbejdsmanden :

"Det er jo sådan med de akkorder de faglærte har, at de får folk til at pukke mere for pengene. Det går jo også ud over os. De bliver jo sure, hvis arbejdsmanden ikke lige står og er klar til at køre for dem netop når de skla bruge det. Og vi får jo ikke noget ekstra ud af at mosle på."

På den måde bliver den timelønnede arbejdsmand ofte trukket med i et tempo, der bliver sat af den faglærtes akkord!

Smedene og maskinarbejderne.

For begge disse grupper af faglærte gælder, at man i dag kører på akkord. I de senere år er man kommet ret godt med rent lønmæssigt, og i dag er gennemsnittet på 47-48 kr.

Smeden fortæller om slumpeakkorder :

"Jeg har aldrig kørt på andet end akkord i de 36 år jeg har været på Frichs. Det er faktisk minimalt hvad der har været af timelønsarbejde i vores afdeling. Vi har haft det man kalder slumpeakkorder. Det er jo sådan at vi laver et større stykke arbejde - vi arbejder jo ikke ved samlebånd eller sådan noget. Når vi så har lavet 1/3 af arbejdet, så laver vi en pris aftale

på det hele."

Smedearbejdet er jo mest i sjak, og priser aftales også sjakvis. Det er altid sjakføren der forhandler for hele sjakket og han har så et ekstra personligt tillæg. Men ellers fordeles akkordoverskuddet lige i sjakket, i modsætning til tidligere, hvor man delte i forhold til grundlønnen.

Maskinarbejderen har principielt den samme akkordform, men der er en væsentlig forskel på dem og smedene, idet de står alene - hver mand ved sin maskine. En maskinarbejder fortæller om lønformen :

"Gummiakkorderne snakker vi ikke sammen om. Vi forhandler dem som enkeltpersoner, fordi de fleste af os står jo ved hver sin maskine. Det normale på en virksomhed er, at man har et lønudvalg. Normalt kan mester og svend ikke selv afgøre lønnen, det skal på de fleste andre store virksomheder igennem lønudvalget. Men sådan har det aldrig været nede hos os. Vi forhandler hver for sig.

Det kan selvfølgelig godt give utilfredshed og snakken i krogene, når nogen går over og snakker godt med ledelsen og får ordnet deres lønforhold derovre, sådan at de så kommer til at tjene mere end vi andre!"

Frie forhandlinger.

På trods af fagbevægelsens paroler om 'sammenhold gør stærk', er disse individuelle og splittende måder at fastsætte priser og løn på, indeholdt i Metals overenskomst 'Sammenslutningen' fra 1977 :

Hvor akkorder fastsættes gennem fri forhandlinger, sker dette ved forhandling mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og den eller de arbejdere, hvem den pågældende akkord tilbydes,

og sådanne akkordafslutninger må ikke bindes eller hindres ved en klubbeslutning. Det kan dog ikke forbydes den eller de arbejdere, hvem en akkord tilbydes, at konferere med arbejdskammeraterne om prisen, men dette må dog ikke få karakter af møders afholdelse i arbejdstiden eller på anden foranledige unødigt tidspilde." (vores understregninger)

Der er altså lagt op til hemmelighedskræmmeri og til splittelse blandt arbejderne. Firmaet har gennem disse lønformer store muligheder for at holde det generelle lønniveau nede; og det er også på denne måde firmaet gennem tiden har fået presset tempoet i vejret, uden at anvende tidsstudier. Folk der står alene står nu engang svagere.

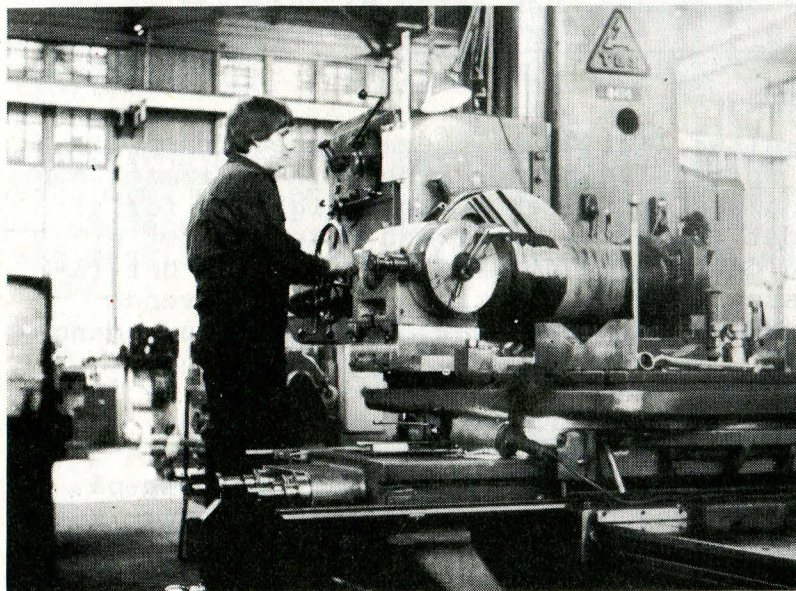
TEMPOOPSKRUNINGER VIA LØNFORMEN.

Når der først en gang var fastlagt en pris på et stykke arbejde, så blev denne pris brugt som udgangspunkt næste gang der skulle laves et tilsvarende arbejde. En arbejder fortæller om dette :

"Det er jo sådan at når vi er på akkord, så står der både tid og pris på akkordseddelen. Og næste gang vi så skal lave det samme, så hiver de den gamle akkordseddel frem og skotter til den. Så siger de : Den kan du sgu godt køre efter igen.

Her er det klart, at vi helst vil have at tiden forbliver den samme. Men så siger mesteren, at sidste gang var prisen 2,40 pr.stk.; og så mener han, at det kan den også godt være idag, selv om der måske er gået ½ år siden det arbejde blev lavet sidst. Ja, hvis vi så er dumme nok til at nappe den pris, så må vi jo pludselig til at arbejde noget hurtigere for at holde en rimelig indtjening.

Men det er jo det samme som at akkorden er blevet et dårligere. Fordi når vi nu skal til det sam-



fræser i arbejde

me arbejde igen efter endnu ½ år, så har de sgu smidt den seddel væk hvor der stod 1 time. Så gemmer de den hvor der står 50 min. og så bliver vi måske presset ned på 45 min. På det punkt har vi nok været lidt for søvnige, for vi har jo bare kigget på det beløb der stod og ikke holdt øje med tiden. Det er på den måde de har presset tempoet op, noget så grusomt."

FRICHS - EN LAVTLØNSFABRIK.

Vi har lige set, hvordan Frichs ikke behøvede tidsstudier for at få tempoet sat op. Men ikke nok med at lønformen blev udnyttet til at presse tempoet; ledelsen har ved en benhård lønpolitik sørget for at arbejderne ikke har fået så meget ud af det rent lønmæssigt.

"For 10 år siden kunne vi fint ende med at få 2 øre, ja, de kunne sgu finde på kun at give 5 øre til deling mellem 10 mand! Og dengang var firmaet ovenikøbet velfunderet, men på hvis bekostning? - Det var sgu da på bekostning af dem der gik og arbejdede til en sulteløn!"

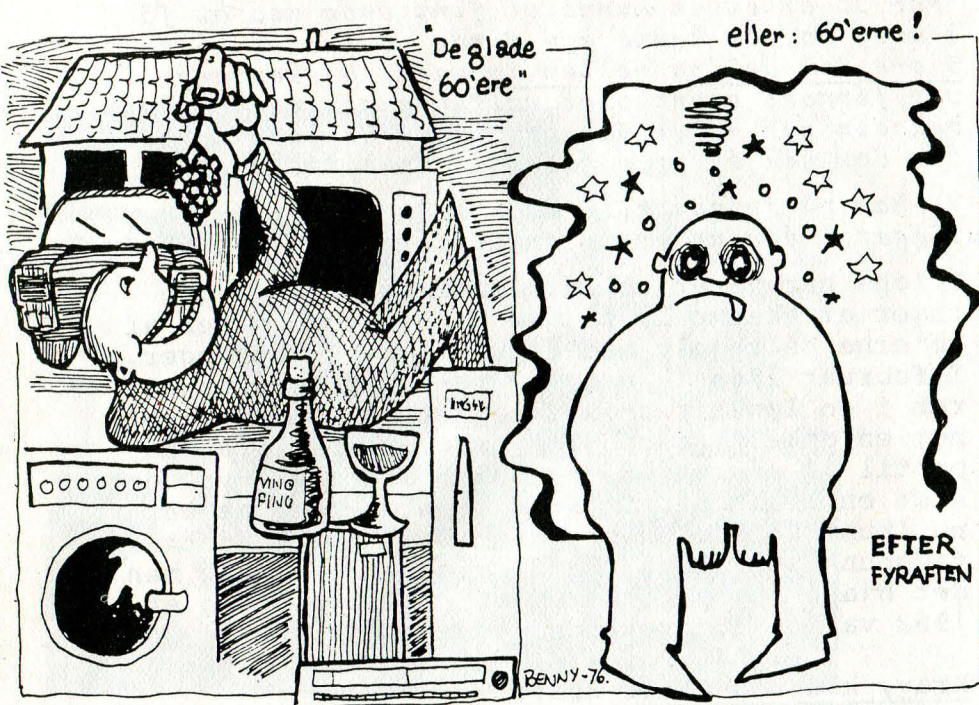
Vi har på Frichs alle dage helt frem til i dag ligget i den nederste trediedel, hvad løn angår."

Frichs har været en lavtlønssfabrik. Hvis man tager et eksempel, så var det i begyndelsen af 60'erne helt galt med de ufaglærtes lønninger. I februar 1960 lå man 10 øre under gennemsnittet i en lønstatestik udregnet af arbejdsgiverne; en enkelt gruppe som kranførerne lå endda op til 33 øre under. Et halvt år senere var der sket en lille bedring for kranførerne, de var nu 'kun' 28 øre under gennemsnittet. På dette tidspunkt stillede kranførerne et lønkrav, men det hjalp dem nu ikke meget, for i meidten af 1962 var de 35 øre under gennemsnittet.

Krav, krav og atter krav.

Det er ikke fordi arbejderne ikke selv har prøvet at gøre noget for at få en bedre løn. Lønspørgsmålet har faktisk altid stået øverst på klubbernes dagsorden. Se blot dette uddrag fra arbejdsmandenes forhandlingsprotokol fra 1960/61 :

- 20/1 Akkorderne i foringsværkstedet opsagt, der skal forhandles nye.
- 15/2 På Frichs ligger man gennemsnitlig 10 øre under gennemsnit.
- 10/4 Krav om forhøjelse af antagelseslønnen.
- 14/6 Lønkrav fra kranmændene ("8 øre under snit).
- 13/7 Generelt lønkrav på 15 øre fremsat for alle. Negativt resultat. Sagen går til forbundet.
- 9/10 Kravet om 15 øre går til måling. Et tilbud på 10 øre er accepteret. Det står dog led-



elsen frit, at give nogle under 10 øre, andre over!

9/12 Fremsat lønkrav på 15 øre til kranmændene og på 20 øre til sandblæsere. Negativt resultat. sagen indgivet til forbundet.

Og videre i 1961 :

18/5 Krav om 30 øre til alle.

25/5 Forhøjelsen blankt afvist. Kravet genfrem-sættes. Truer med at gå til aviserne. Der er specielle problemer for chaufførerne.

28/5 Der har længe været kørt forhandlinger med negativt resultat for chaufførerne. De kø-rer nu sit-down strejke.

6/6 Chaufførerne får delvist opfyldt deres krav.

kræver skriftlig garanti for yderligere forhøjelser senere. Ledelsen nægter, sag-en går til faglig voldgift.

16/8 Timelønkrav for 60 mand på 20 øre, og for 3 chauffører på 25 øre. Frichs nægter at forhandle og kravene indgives til organisa-tionerne.

4/10 Lønkrav fra specialarbejderne.

Og sådan fortsætter det, tilsyneladende i det uendelige!

Det var ikke kun for de ufaglærte der var pro-blemer, men generelt for alle. De faglærte hav-de problemer med antagelsesløn, grundløn, akkord-erne, tillæg for udearbejde osv.

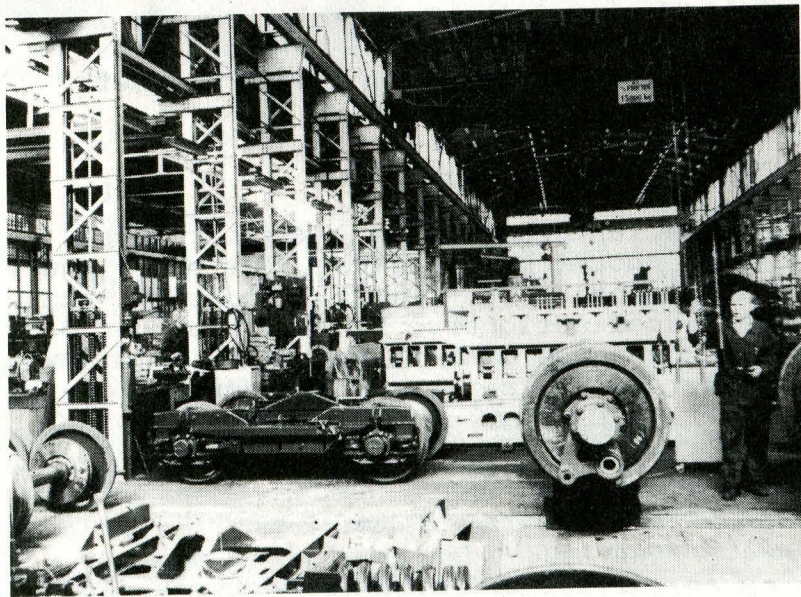
Det er altså ikke uden grund, at Frichs har haft ry for at være en lavtlønssfabrik. Dette har og-så givet sig udslag på andre måder. F.eks. var der i støberiet problemer med det store gennem-træk. Folk blev der i meget kort tid, og det var svært at skaffe nye folk. Fællesklubben kom i 1964 selv med den vurdering, at en stor del af dette gennemtræk, simpelthen skyldtes firmaets vægring mod at give mere i løn.

Forhandlingerne.

Utallige er de lønforhandlinger, der har været på Frichs; og enormt mange af dem, har man - pga firmaets stejle holdning - været tvunget til at føre gennem organisationerne. I 1957 blev der sagt, at Frichs havde Danmarksrekorden i mægling-s-møder. Men det er en lang trang vej gennem lok-forhandlinger, mæglingssmøder, lo-mandsmøder osv. Og resultaterne syner mange gange ikke af ret meget.

"Det starter jo med at vi f.eks. kræver 15 øre, ledelsen siger så nej - det gør de sku næsten altid - og så går det til organisationerne. Når vi så får lokalmøling foregår det på denne måde :

Formanden for vores afdeling, forretningsføren fra vores forbund og jeg, som tillidsmand, vi sidder i et rum. Her sætter jeg dem så ind i sagen; hvad vi har krævet, hvordan vores gennemsnit er nu osv. Inde ved siden af i det store konferencerum sidder så driftsingeniøren sammen med forretningsføreren fra Arbejdsgiverforeningen. Når vi så er klar, så går vi alle ind i det store rum, hvor vi hilser pænt på hinanden, som om vi slet ikke kendte på hverandre. Og så redegør de to forretningsførere for sagen som den står - altså siger alt det vi lige har forklaret dem. Så går vi hver til sit, og de to forretningsførere sidder nu sammen og skal forhandle. Indimellem stikker ham fra vores forbund lige hovedet ud og siger : Nu vil de give så og så meget. Og sådan bliver det ved indtil han siger :



maskinværkstedet

Nu giver de måske lo øre, af de 15 vi vil have, og han tror ikke de vil give sig mere. Ja, så kan man sgu lige så godt tage det - ellers skal det jo til lo-mandsmøde, og så går der 5 uger uden der sker noget."

Smedene går i aktion.

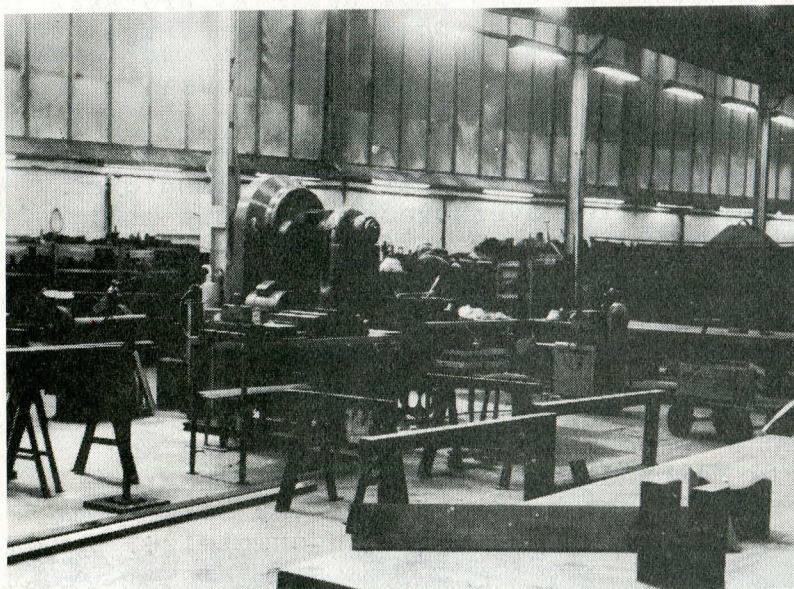
Men det er ikke altid man har haft tålmodighed til at vente, eller overhovedet har haft mulighed for at komme igennem ad forhandlingsvejen.

I 1962 opsigde smedene og maskinarbejderne alle deres akkorder og gik på timeløn, fordi de efter deres mening ikke kunne opnå en rimelig betaling. Samtidig igangsatte de en temponedsættelse, svarende til forskellen mellem deres akkord og timeløn. Denne temponedsættelse var dog ikke nok til at få forhandlinger igang med firmaet; de tillæg som firmaet havde tilbudt var så små, at der reelt var tale om forhandlingsnægtelse. Derfor blev der fra smedforbundets side afgivet de obligatoriske strejkevarsler. Dette gjorde heller ikke firmaet mere forhandlingsvenligt, og fredag morgen, d. 12 oktober, trådte strejken i kraft. Efter en lille uges tid gik firmaet så med til at forhandle, og smedene og maskinarbejderne opnåede en forhøjelse af akkorderne på 4%.

Strejken var på et tidspunkt ved at udløse en stor-lockout indenfor Jernindustrien. Arbejdsgiverne påstod nemlig at strejken var ulovlig, idet :

"strejke kan kun varsles hvor arbejdsgiveren ensidigt har opsagt en akkordprislise, ikke hvor det er arbejderne, der har sagt den op." ('Metal' november 1962)

Arbejdsretten gav dog, for en gangs skyld, arbejderne medhold, idet det blev slået fast at når en akkord er sagt op, hvad enten det er af den ene part eller den anden, står det den utilfredse



der er god plads i dag

part frit at søge forholdene ændret, ved at etablere lovlig varslet strejke. Arbejdsgivernes protest var simpelthen for langt ude, til at de kunne få medhold i Arbejdsretten. Som et plaster på såret blev arbejderne dog senere dømt til at betale bod, idet man påstod at tempoet under arbejdslangsomtaktionen var sat ned under det 'rimelige'.

Støberiarbejderne slækker på tempoet.

Det var ikke kun blandt smedene og maskinarbejderne man aktionerede. I foråret 1961 var der en lang arbejdslangsomt-aktion i støberiet. Baggrunden var den samme, som så mange gange før, nemlig firmaets stejle holdning overfor arbejder-

nes krav. Årsagen var, at der ved overenskomsten i '61 blev opnået et compensationstillæg i forbindelse med en ny timelønsordning.

Firmaets generelle holdning til et sådant compensationstillæg kan vel ikke overraske: Det skulle trækkes fra bonusen. Dette er en velkendt metode til at underminere de forbedringer arbejderne har tilkæmpet sig: Det var f.eks. det der gjorde sig gældende i arbejdsmandskonflikten i 1946, hvor en tilkæmpet stigning på 5 øre i grundlønnen blev fradraget det personlige tillæg.

Arbejdslangsomt-aktionen i støberiet i 1961 tog faktisk sin begyndelse i januar 1961. To mand blev flyttet fra centrifugalstøberiet til arbejde i sandstøberiet, og skulle derfor med på den bonusordning, der kørte der. For at det ikke skulle forringe de andre arbejderes bonus, krævede man en forhøjelse fra firmaet, men svaret blev nej. Som svar på dette opsigede støberiarbejderne den gældende bonus.

På samme tidspunkt kom så problemet med compensationstillægget, som skulle gælde for de timelønnede folk i renseriet, og som firmaet som nævnt ville modregne i bonusen. Dette problem blev indgivet til forbundet midt i maj. Da ledelsen ikke var villig til at komme med et ordentligt udspil, enedes arbejderne om en en-dagsstrejke, som så fulgtes op af en arbejdslangsomt-aktion, med det formål at:

*"bringe firmaet til at optage nye forhandlinger."
(Støberiarbejdernes forhandlingsprotokol 2/6 - 61)*

Først da der i slutningen af juni kom et forslag fra firmaet - som der var tilfredshed med, både hos støberiarbejderne, renseriarbejderne og centrifugalstøberiarbejderne - standsede aktionen. Forslaget lød på en mindste timeløn på 4,61 + bonus + overenskomstmæssig compensationstillæg.

Sammenholdet mellem de forskellige afdelinger i støberiet, overvandt altså de problemer der op-

står, når der køres med forskellige lønninger og lønformer i afdelingerne.

Men fordi man står sammen i en konkret situation, bliver problemerne ikke løst en gang for alle. Allerede året efter var der igen problemer i støberiet. Det var igen bonusordningen, i forbindelse med overflytningen af arbejdere fra en afdeling til en anden, det var galt med. For at det ikke skal være løgn, kan man i forhandlingsprotektollerne se, at problemet var fremme igen i 1963.

Overenskomsterne.

Selvom arbejdernes kamp på Frichs ofte har gået på blot at få ledelsen til at overholde de gældende overenskomster, ligger problemet ikke alene i ledelsens hårde lønpolitik.

De dårlige lønforhold har også sin baggrund i de rammer der udstikkes i overenskomsten. En smed siger om dette :

"Vi har jo altid haft den ret, at gå op og kræve lønforhøjelse efter løfteparagraffen - om vi så har fået noget, det er jo en anden sag. Men det har sgu også været nødvendigt at kræve. Ved overenskomsten har vi nemlig aldrig fået noget. Og ved den næste overenskomst får vi i hvert fald heller ikke noget.

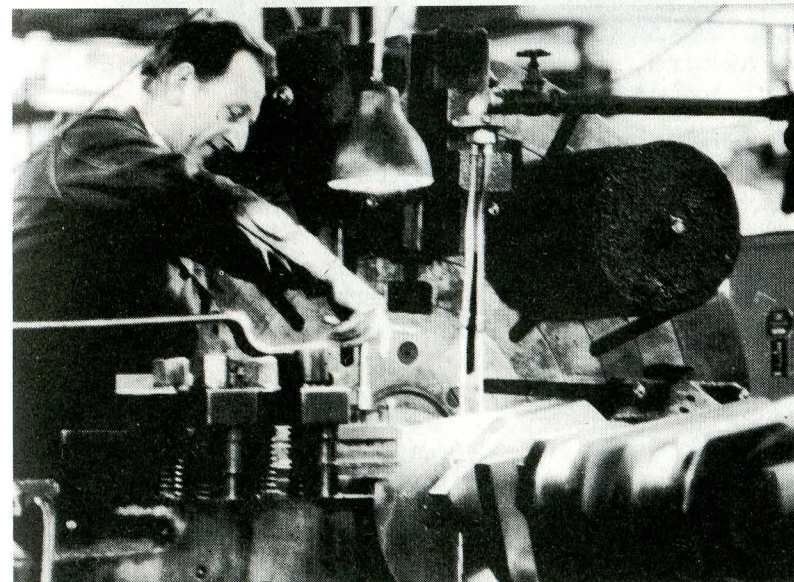
I 1948 - da var jeg jo ikke så erfaren - da troede jeg, vi skulle have noget. Men det fik vi ikke. Og så tænkte jeg : NEJ, de skal sgu ikke snyde mig igen. Og jeg har stemt imod overenskomsten hver gang siden 1948."

Og arbejdsmanden er bestemt ikke uenig i smedens vurdering af de overenskomster der danner grundlag for lønnen og arbejdsforholdene :

"De overenskomster, de er ganske simpelt for dårlige for vores vedkommende. Det ligger jo bla. i

at det er fandens svært at komme igennem med nogen krav. Husk på, der sidder LO - vores forhandlere - på den ene side af bordet, og arbejdsgiverene på den anden side. Og de er sgu lige dygtige begge parter. Det kan vi sgu aldrig få noget ud af på den måde, de er jo lige 'skrappe'."

Og som almindelig arbejder på gulvet hos Frichs, har man jo ikke så meget at gøre i det spil. Men kan der gøres noget fremover for at forbedre arbejds- og lønforholdene ? Hvad skal der ske, og hvordan ?



drejer i arbejde

Konfrontationspolitik fra ledelsen.

Vi har gennem det foregående set, at Frichs har været en lavtlønssfabrik. Ledelsen har på alle tænkelige måder søgt at holde lønningerne nede.

Kendetegnende er det at ledelsen på Frichs ikke har søgt at 'skjule' sine hensigter, men tværtom på lønområdet har kørt en hård konfrontationspolitik.

Det er derfor ikke fordi arbejderne på Frichs lider af det arbejdsgiverne kalder 'krævementalitet', når de utallige gange har været tvungen ud i hårde konfrontationer med ledelsen om lønspørgsmålet eller arbejdsforholdene.

Splittels blandt arbejderne.

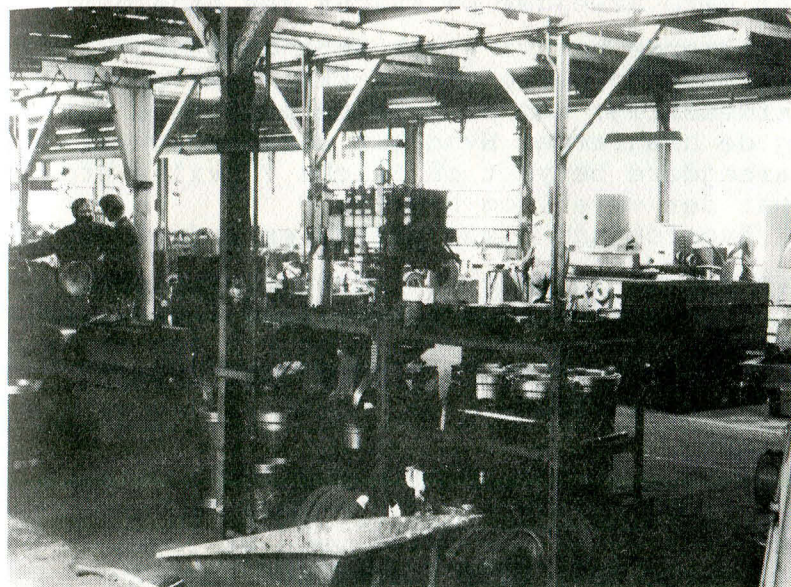
Ud over at ledelsen er interesseret i at holde lønomkostningerne nede, har den stor interesse i at splitte arbejderne så meget som muligt. Og til dette har de forskellige lønformer, både timeløn og akkord, forskellige bonus og tillægsordninger, været meget brugt.

De ulige lønforhold har gjort det svært at få et ordentligt sammenhold op og stå. Det skinner igennem når man ser på det store gennemtræk der har været. Det siger sig selv, at når folk står splittet på grund af de meget forskellige lønninger, er det svært at stå stærkt over for ledelsen.

Bedre i dag - hvorfor?

I de senere år synes det som om, at det er blevet bedre at arbejde på Frichs end nogensinde før - også rent lønmæssigt. Men hvorfor er der sket denne udvikling?

Her er det væsentligst at se på den stadige kamp arbejderne på Frichs har ført, for at for-



foringsværkstedet

bedre deres forhold. Uden denne var de aldrig kommet så langt. Og som arbejdsmændenes tillidsmand siger om situationen efter strejken i 1975 :

"De næste par år gik det jo glat med vores lønforhandlinger."

I de senere år har der ikke været de samme problemer, ikke de samme åbne konflikter. Med til at forklare dette må ændringerne i toppen på Frichs nævnes. Det synes som om man har forladt den 'konservative kapitalismes' hårde konfrontationspolitik, og i stedet er slået ind på en moderne, samarbejds vej. På kortere sigt gør det selvfølgelig mangt og meget lettere for arbejderne, men om det på længere sigt betyder at lykkens vej nu er betrådt, må der nok stilles alvorligt spørgsmålstegn ved. Ledelsens grundlæggende interesser er ikke ændret!

Om den næste pjece.

Vi har planlagt yderligere 4 pjecer om hvordan det er at være arbejder på Frichs (se bagsiden).

Den næstkommende har vi givet arbejdstitlen : "Fagopsplitning". Dette emne dukker især op efter 2.verdenskrig, som et problem mellem de faglærte og de ufaglærte. Hvad har uddannelsen af specialarbejdere betydet på Frichs ? Hvilke problemer har der været, og hvorfor ? Hvordan, hvorfor har disse problemer ændret sig ?

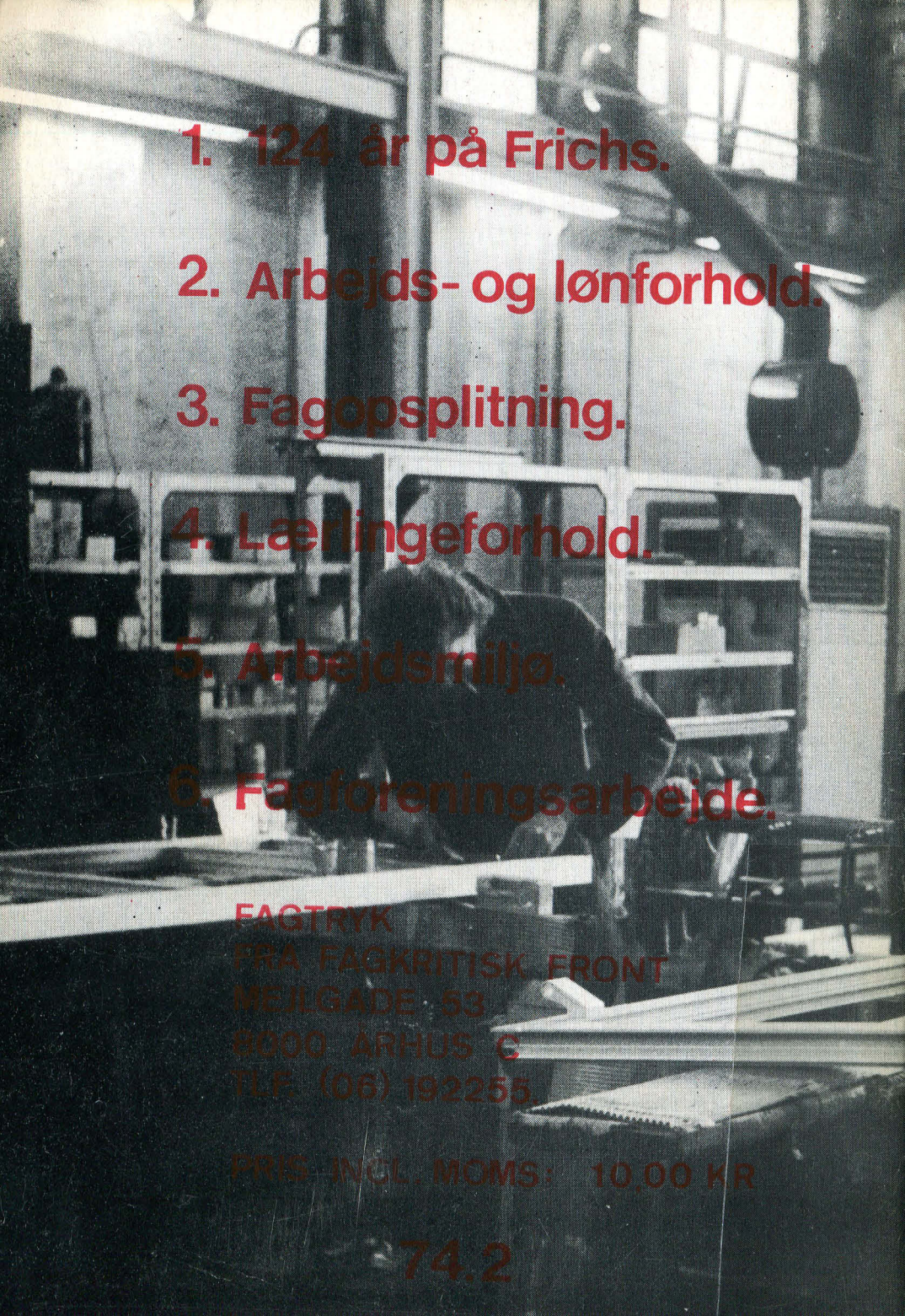
Endvidere vil vi forsøge at indkreds problemer der har sit udspring i de forskellige faggrupper, der findes på Frichs. Vi vil forsøge i den næste pjece, at komme omkring de mindre faggruppers arbejds- og lønforhold.

Vi håber denne pjece har været værd at læse. Vil meget gerne have alle former for kommentarer og kritik.

Hvis du har forslag til forbedringer eller idéer til de næste pjecer, vil vi også meget gerne høre fra dig.

Arbejdsgruppens navne og adresser :

Peder Meyer Pedersen og Søren Qvist	Nørregade 30 ^{2tv} , 8000 C.
Tom Lund	Store Torv 18 ² , 8000 C. tlf. 125782.
Karin Møller-Olsen	Hans Brogesgade 47 ⁵ , 8000 C. tlf. 139992.
Eva Pedersen og Aage Kjølner	Læssøesgade 53 ^{1th} , 8000 C. tlf. 192607.

- 
1. 124 år på Frichs.
 2. Arbejds- og lønforhold.
 3. Fagopsplitning.
 4. Lærlingeforhold.
 5. Arbejdsmiljø.
 6. Fagforeningsarbejde.

FAGTRYK
FRA FAGKRITISK FRONT
MEJLGÅDE 53
8000 ÅRHUS C
TLF. (06) 192255

PRIS INCL. MOMS: 10,00 KR