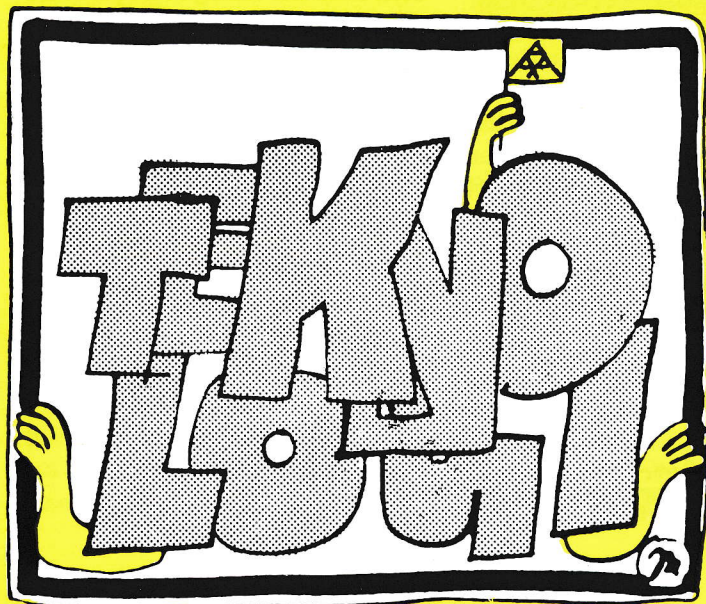


NY

TEKNOLOGI

og indflydelse

Hvad giver Teknologiaftalen?
Arbejdsmiljølov?
Faglig aktivitet?



Ny teknologi
på din arbejdsplads

3

Indflydelse på ny teknik

Har vi indflydelse på den nye teknologi, som arbejdsgiverne og regeringen i disse år satser meget på at indføre? Hvad er erfaringerne med teknologiaftaler? Kan arbejdsmiljøloven bruges? Hvordan kan vi udfylde og udvide rammerne for indflydelse på teknologien?

Det er nogle af de spørgsmål denne pjece handler om.

Teknologiaftaler

I 1981 blev teknologiaftalen mellem LO og DA indgået. Herefter blev lignende aftaler indgået mellem en række organisationer og Finansministeriet, og i 1984 mellem Kommunale Tjenestemænds Udvalg og Kommunernes Landsforening.

Der har principielt været mulighed for at supplere rammeaftalerne med lokale aftaler med virksomhederne. Men indtil videre har DA opfattet rammeaftalen som en maximumaftale, og det har stort set ikke været muligt at lave lokale

aftaler, der gik videre end de centrale.

Brud på aftalernes bestemmelse kan indklages for særlige instanser, og en overtrædelse kan medføre bod. Siden aftalernes indgåelse har der imidlertid kun været behandlet få sager, der vedrørte aftalernes bestemmelser. Fra fagforeningers side har man sagt, at grunden til at der ikke er blevet rejst sager er, at de lokale tillidsmænd sikkert har ment, at det ikke nyttede noget. Fra arbejdsgiverside har man fortolket manglen på sager som udtryk for, at aftalerne fungerer, og stort set overholdes.

På arbejdspladserne er erfaringerne mange steder at man næsten ikke har indflydelse på indførelsen af ny teknologi, og det har ihvertfald ikke været i kraft af teknologiaftalerne. Her er en oversigt over hvordan det ser ud med indflydelse og tryghed i ansættelsen i nogle af de mest kendte teknologiaftaler:

| | Tryghed | Ingen tryghed |
|-------------------|---------------|------------------------------------|
| reel indflydelse | Farum aftalen | SAS aftalen Skærmaftalen/Dagbl. |
| ingen indflydelse | DFB aftalen | Staten LO/DA aftalen |

Tryghed: Bemandingsaftale/sikring mod fyring

Reel indflydelse: Forhandlingsret vedr. teknologi-indførsel

| | |
|---------------------------|---|
| Farum aftalen: | HK/Farum kommune, 1980 (erstattet af den Kommunale rammeaftale). |
| DFB aftalen | Københavnske bryggeriarbejdere/De forenede Bryggerier, 1980 (genforhandlet 1985). |
| SAS aftalen | Ansattes Fælles Samråd/SAS Danmark. 1976 (genforhandlet flere gange). |
| Skærmaftalen/ Dagblade | HK, DJF, DTF, Funktionærforen./Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation, 1982. |
| Staten: | HK, SID, Metal, FTF, m. fl./Finansministeriet, 1982. |
| LO/DA aftalen: | LO/DA 1981. |

Rammeaftalen mellem LO og DA blev opsagt pr. 1.7.85, på baggrund af en kraftig kritik fra flere af LO-forbundene.

Mulighederne i LO/DA aftalen?

Ifølge aftalen kan der nedsættes et partssammensat teknologiudvalg, som 'har til opgave at drøfte de tekniske, økonomiske, personale-mæssige og miljømæssige konsekvenser, som ændringer i bestående teknik eller indførelse af ny teknik medfører (§5, stk. 1). Her er der altså høringsret, hvorefter *ledelsen* suverænt kan træffe beslutninger.

Udvalget er også 'medbestemmende med hensyn til fastlæggelse af principper for uddannelse og omskoling'. (§5 stk.2). Medbestemmelse betyder at man skal tilstræbe enighed, og hvis det ikke kan opnås, træffer *ledelsen* afgørelsen.



Aftalen siger at ledelsen er forpligtiget til '--inden den iværksætter ny eller ændrer bestående teknologi at informere nedsatte udvalg--' (§4 stk. 1). Som det står her, må man gå ud fra at ledelsens planlægning og beslutninger kan være afsluttet når informationerne gives, så valget af ny teknik ikke kan påvirkes. Tilbage står muligheden for at påvirke måden teknikken indføres på.

LO/DA aftalen rummer nogle hensigtserklæringer om tryghed gennem omplacering i virksomheden, og visse regler om 2 ugers omskoling ved overflytning til arbejde i en anden virksomhed.

For at kunne gennemskue ledelsens teknologiplaner, konsekvenserne, og mulige alternativer, er det vigtigt at arbejderrepræsentanterne får uddannelse i de spørgsmål, og at vi får tid til at beskæftige os med det i arbejdstiden — ligesom ledelsen har. Det rummer aftalerne ingen bestemmelser om. Der står derimod at eksterne eksperter kan indkaldes, hvis begge parter er enige. (§5 stk. 3).

Mulighederne i arbejdsmiljøloven?

Her gennemgår vi nogle af de muligheder der er for at få indflydelse på den nye teknologi ved hjælp af arbejdsmiljøloven. Ifølge 'Bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde' skal sikkerhedsudvalget:

— Opstille principper for nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.

— Inddrages ved planlægning af arbejdsgang, arbejdsprocesser, arbejdsmetoder, og ændringer heri. Inddrages i det planlæggende arbejde ved:

— udvidelse eller ombygning af virksomheden eller dele deraf

— anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler.

— indkøb og brug af stoffer og materialer.

I Arbejdstilsynets vejledning til bekendtgørelsen står der, at sikkerhedsgruppens (udvalgets) medlemmer skal have den fornødne tid til at varetage arbejdet. Vurderingen af hvor meget tid der skal stilles til rådighed ligger hos arbejdsgiveren, men sikkerhedsudvalget skal give retningslinierne. Uoverensstemmelser kan forelægges Arbejdstilsynet.

Arbejdsmiljølovens regler om konkrete arbejdsmiljøforhold kan (skal!) altså bruges, også når man skal tage stilling til teknologi, der endnu ikke er indført.

Nogle relevante publikationer, i forbindelse med ny teknologi, er:

— Bekendtgørelsen om arbejdets udførelse (nr. 323, juli 1983).

— De 3 vejledninger om psykisk arbejdsmiljø fra 1984 om:

— Monotoni-tilstand, psykisk træthed og stress, og til vejledningen fra 1985 om arbejde ved skærmterminaler.

Men arbejdsmiljøloven, bekendtgørelserne og vejledningerne er desværre ikke særligt præcise, og straffen for overtrædelse har

hidtil været latterligt lille. Det skyldes selvfølgelig at loven administreres indenfor den borgerlige stats rammer, og at den er udformet i samarbejde med arbejdsgiverne.

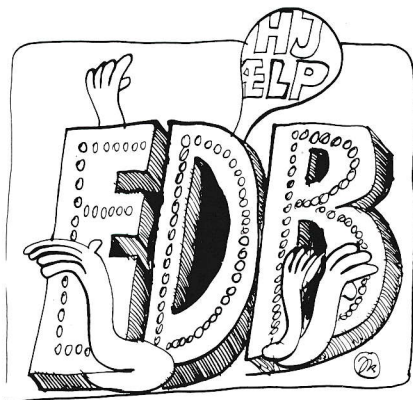
Vi kan bruge arbejdsmiljøloven og teknologiaftalerne så langt som muligt, men det er stadig den *faglige aktivitet på arbejdspladsen* og den mobilisering på tværs af fag og arbejdspladser, der er det vigtigste!

Faglig aktivitet

Nu vil vi referere en tillidsmand på en mellemstor virksomhed i København. Han fortæller om hvordan de er igang med at opbygge aktiviteterne omkring den nye teknologi på deres arbejdsplads:

'På min arbejdsplads har vi 4 numerisk styrede værktøjsmaskiner (CNC)*, udover det traditionelle udstyr. Vi fik den første for seks år siden. Vi blev informeret om beslutningen om den nye maskine, da én af kollegerne skulle på kursus. Vi brokkede os over at ledelsen ikke havde involveret os noget tidligere, så vi kunne have været med til at vurdere forskellige typer maskiners funktionsmåde, arbejdsmiljøet, o.s.v. Det var li'som for sent, maskinen var jo købt!

* CNC: Computer Numerical Control, d.v.s. styresystemer i en minicomputer til automatisk regulering af procesforløb.



Næste gang tog ledelsen så et par stykker af os med på en messe i Frankrig, hvor vi så på forskellige CNC maskiner. Da vi denne gang skulle have 3 nye maskiner var vi klar over at det uværgerligt ville betyde nogle ændringer i arbejdsangangene på værkstedet, og en bemandingsreduktion. Maskinerne var jo dyre!

Vi forhandlede med ledelsen om de spørgsmål, men de var hverken til at hugge eller stikke i. De sagde at de var nødt til at investere i den nye teknologi, ellers kunne de ikke stå sig i konkurrencen. Og så kunne det ende med at vi alle sammen blev arbejdsløse. De sagde derimod ikke at det også handlede om at få mere kontrol over produktionen, eller snarere over os ude på gulvet. Men vi har efterhånden set, at det også handler om det.

De nye CNC maskiner har betydet at vi har mistet 3 arbejdsplad-

ser, ikke ved fyringer, men ved 'naturlig afgang'. Et andet problem er, at de folk der står ved CNC maskinerne synes at deres arbejde er blevet mere monotont. Der er lange perioder, hvor de bare skal overvåge processen, hvor de altså bare står og gløder, og er lige ved at falde i søvn.

I den periode hvor maskinerne skulle installeres indkaldte vi til et klubmøde, for at diskutere situationen og for at få opstillet nogle krav til uddannelsen, og til hvordan arbejdet i området skulle tilrettelægges. Men der mødte desværre ikke så mange op, og vi følte nok også allesammen, at der ikke rigtigt var noget at gøre på det tidspunkt. Vi snakkede derfor mere om, hvordan vi kunne ruste os bedre i fremtiden.

Vi besluttede at nedsætte en teknologigruppe i klubbens regi. Der skulle være et par klubbestyrelsesmedlemmer i teknologigruppen, og desuden skulle den være åben for alle interesserede på arbejdspladsen. Teknologigruppen skulle:

- indsamle informationer om teknologiuudviklingen indenfor vores branche, og især om ledelsen planer her,
- udbrede diskussionerne blandt kollegerne,
- opsamle krav til den fremtidige udvikling.

Nu har teknologigruppen fungeret i snart tre år, og det er selvfølgelig gået op og ned. I starten var det svært at få kolleger nok med i gruppen, men i dag er der faktisk mellem 6-8 medlemmer.

Det er lykkedes at få presset ledelsen til at gå med til at teknologigruppens medlemmer (max. 6) kan bruge 3 timer om måneden indenfor arbejdstiden. Det er selvfølgelig for lidt, men bedre end ingenting.

Teknologigruppen har i de år der er gået, besøgt andre arbejdspladser hvor de har mere ny teknologi, for at høre om deres erfaringer. Vi har holdt fyraftensmøder, hvor vi har haft forskellige emner oppe til debat. Vi har produceret løbesedler om aktuelle teknologispørgsmål, og vi har indsamlet kollegernes synspunkter fra debatterne ved vore møder og lokale diskussioner. Ud fra det har vi løbende opstillet nogle ret kontante krav, som vi for øjeblikket er i gang med at diskutere hvordan vi kan få gennemført.

Da vi nedsatte teknologigruppen besluttede vi at hæve klubkontingentet med 25 kr. om måneden, for at støtte de nye aktiviteter. Nogle af de penge udbetaler vi f.eks. til enlige mødre så de kan betale for børnepasning når vi holder gå-hjem møder.

Aktiviteterne har betydet at der i dag er betydeligt flere kolleger, der er oppe på mærkerne omkring teknologispørgsmål her på arbejdspladsen. Og det har også betydet at vi får lidt flere informationer fra ledelsen end tidligere — også fordi vi har bedre styr på hvilke spørgsmål vi skal stille dem. Men der mangler stadig en del. Der foregår nok det ene og det andet oppe på deres kontorer, som vi ikke hører noget om.

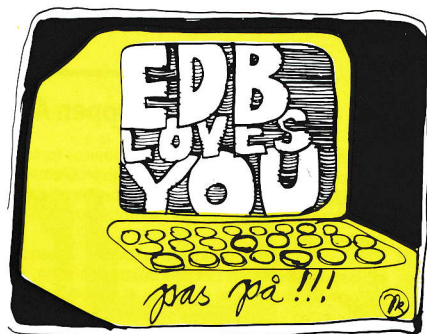
Jeg tror også at kollegerne er mere aktive nu fordi vi har aftalt at vi holder møder, hvor vi informerer om hvordan det går med de forhandlinger om automatiske fremføringsystemer, som vi har med ledelsen for øjeblikket. I den sammenhæng har vi også besluttet, at medlemmerne skal stemme om de endelige krav, vi skal fremføre og stå fast på'.

Diskussionsemner

Her er nogle forslag til spørgsmål, man kan diskutere på klubmøder, studiekredse, o.s.v.:

1. Hvilke tekniske eller organisatoriske ændringer er der sket på jeres arbejdsplads de seneste år?

2. Hvilke positive eller negative erfaringer har de kolleger, der arbejder med den nye teknologi på arbejdspladsen?



3. Har ny teknologi i et område i virksomheden også virket ind andre steder i virksomheden? — hvordan?

4. På hvilken måde har I haft indflydelse på indførelsen af ny teknologi?

— hvilke forhold havde I indflydelse på?

— hvilke forhold havde I ikke indflydelse på?

— hvilke forhold vil I have indflydelse på fremover?

5. Er der brug for at ændre den måde du og dine kolleger, klubben, etc. forbereder jer på at gå ind i forhandlinger om ny teknologi?

— hvilke konkrete forslag har I?

6. Er der behov for at udbygge kontakten med fagforeningen vedr. teknologispørgsmål?

— hvilke konkrete forslag har I?

7. Er der behov for at udbygge kontakten til kolleger på andre arbejdspladser?

— hvordan kunne man gøre det?

— hvem ville det være relevant at kontakte?



Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikeres formål er at støtte den faglige aktivitet på arbejdspladser og i fagforeninger omkring arbejdsmiljøproblemer. Dette gøres i praksis ved at yde råd og vejledning og formidle viden og kontakter til arbejdere, sikkerhedsrepræsentanter og fagforeningsfolk. Det er et grundlæggende princip for Aktionsgruppens arbejde, at dette skal foregå på arbejdernes egne præmisser.

Ud over dette praktiske arbejde udsender Aktionsgruppen pjecer om forskellige arbejdsmiljøspørgsmål som f.eks. arbejdsmiljøloven, bedriftssundhedstjeneste, sikkerhedsorganisation.

Formålet med disse pjecer er at skabe diskussion og debat. Pjecerne er derfor skrevet på en sådan måde, at de kan anvendes som materiale ved sikkerheds- og arbejdsmiljøkurser, faglige konferencer, studiekredse og møder.

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere består af arbejdere, sikkerhedsrepræsentanter og fagforeningsfolk samt af læger, ingeniører, sygeplejersker, sociologer, socialrådgivere, fysioterapeuter, ergoterapeuter, farmaceuter m.fl. Desuden er en række klubber og fagforeninger tilsluttet som kollektive medlemmer.

Som medlem kan optages enhver, som ønsker at arbejde i overensstemmelse med Aktionsgruppens formål. I praksis bliver man medlem ved at henvende sig til Aktionsgruppens kontaktsadresse og anmode om at blive medlem.

Kontaktadressen er: AAA
Benny Christensen
Arnesvej 44, 2700 Brønshøj
Tlf.: (01) 60 26 38

Aktionsgruppens pjecer:

Aktionsgruppen har - bl.a. i samarbejde med fagforeninger - udsendt en række pjecer om arbejdsmiljøspørgsmål.

1. En arbejdskammerat døde - en gennemgang af en arbejdsskadesag. 3 kr.
2. Skorstensfejernes arbejdsmiljø. 7 kr.
3. Håndbog om arbejdsskadeserstatning, ny rev. udgave 1982. 15 kr.
4. Det gælder dit helbred - et anklageskrift i en arbejdsskadesag. 6 kr.
5. Epoxy - en folder. 10 kr. for 10 stk.
6. Arbejdsmiljø og fosterskader - ny rev. udgave 1982. 15 kr.
7. Bedriftssundhedstjeneste - kan den bruges?. 10 kr.
8. Kopimaskiner og sundhedsfarer, ny rev. udgave 1982. 15 kr.
9. Vognmaleren - En pjecer om organiske opløsningsmidler. 10 kr.
10. Skærevæsker - Sundhed - Aktivitet. 25 kr.
11. Håndbog om kemiske stoffer, 1983. 15 kr.
12. Kontrol med EDB på arbejdspladsen, 1983. 3 kr.
13. Ny teknologi på kontoret, 1983. 15 kr.
14. Psykisk arbejdsmiljø, 1984. 15 kr.
15. Træbeskyttelse eller arbejderbeskyttelse? 1984. 15 kr.
16. AAA 10-års Jubilæumspjecer. 20 kr.
17. Asbestpjecen. 20 kr.

Teknologi-pjecer serien udgivet 1986: 4 kr. pr. stk. 1 sæt, 5 pjecer 16 kr.

18. Ny teknologi på arbejdspladsen (Intropjecer)
19. Ny teknologi og uddannelse
20. Ny teknologi og indflydelse
21. Kampen om en teknologiaftale
22. Ny teknologi og registrering

Pjecerne kan bestilles hos AAA. Priserne er med moms. Ved køb af mindst 10 stk. gives 10% rabat. Forsendelse er ikke omfattet af priserne. Giroindbetalingskort medfølger tilsendte pjecer.

Aktionsgruppens Information, medlemsblad for AAA, udkommer 6 gange årligt, heraf de 3 gange som temanummer. Pris kr. 60.

Tilsvarende organisationer i provinsen kan kontaktes gennem:

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere, Odense, v. Inger Bech, Oluf Bagersgade 41, 5000 Odense, Tlf.: (09) 11 76 59.

Samarbejdet Arbejdere Akademikere, Grønningen 4, 8000 Århus C, Tlf.: (06) 12 32 00.

Arbejdsgruppen Arbejdere Akademikere, Snedker-Tømrerforbundet, Afd. 3, v. Casper Steffensen, Kayerødsgade 37-39, 9000 Ålborg, Tlf.: (08) 13 12 44.