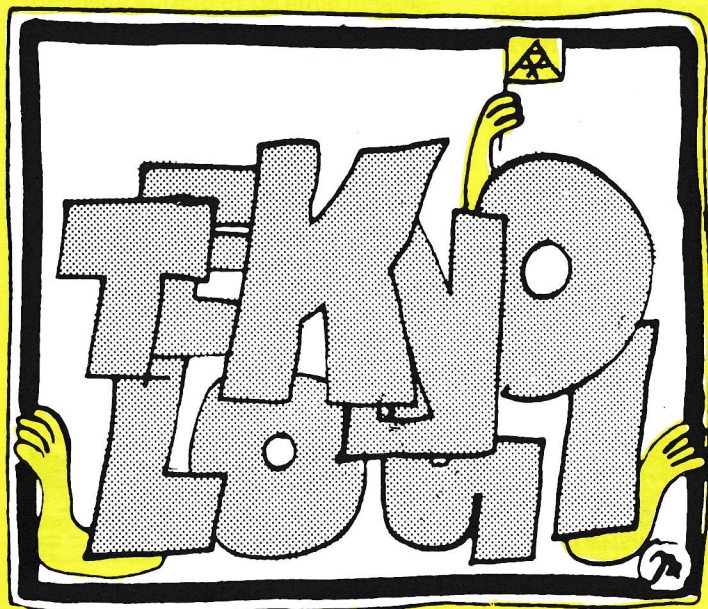


NY

TEKNOLOGI

Ny LO-DA aftale

Aftalen der blev væk ...



Ny teknologi
på din arbejdsplads

6

LO og DA har vedtaget en ny aftale, som er trådt i kraft 1. juli 1986. Vi mener, at det er vigtigt at få diskuteret og kritiseret aftalen, der stort set må karakteriseres som virkningsløs.

Aftalen der blev væk ...

Forløbet af forhandlingerne

Da LO ved årsskiftet 1984-85 opsagde teknologi- og samarbejds-aftalerne blev det hilst med glæde i store dele af fagbevægelsen. For alle erfaringer viste, at aftalen knap nok var det papir værd, den var skrevet på. Aftalen var lavet som en rammeaftale, der skulle fyldes ud med lokale aftaler. Imidlertid blokerede DA effektivt for, at der på virksomhederne blev lavet aftaler, der gik videre end rammeaftalen. Af DA blev rammeaftalen opfattet som en maximumsaftale. Det betød at den blev nærmere en hæmsko end et hjælpemiddel i de faglige aktiviteter omkring ny teknologi.

I fagbevægelsen var der mange, der håbede, at genforhandlingen af teknologiaftalen ville give anledning til en bred og grundig debat om, hvordan fagbevægelsen skal tackle den ny teknologi. For den teknologiske udvikling kræver et langt mere effektivt modspil end hidtil fra fagbevægelsen, hvis vi ikke skal løbes helt over ende af udviklingen.

Debat blev der dog ikke meget af. Som vi har set tidligere, når vigtige faglige spørgsmål var til forhandling, foregik det hele bag hermetisk lukkede døre. På forbundskongresserne i efteråret 1985 blev der heller ikke så meget



som givet den mindste orientering, selv om forhandlingerne da næsten var afsluttet. Ja selv efter den formelle afslutning af forhandlingerne gik der 2-3 måneder, før tillidsrepræsentanter på mange af de store arbejdspladser havde fået aftalen.

To aftaler skrevet sammen

Den nye samarbejds- og teknologiaftale trådte i kraft pr. 1. juli 1986. Det nye i aftalen er mest af formsmæssig art. SU-aftalen og teknologiaftalen er blevet slået sammen til én aftale, for — som det hedder fra LO — at gøre teknologien til en integreret del af SU-arbejdet. Derudover er selve aftalens sprog blevet gjort mere hverdagsagtigt, så det ikke lyder så tungt og paragrafagtigt.

Egentlige indholdsmæssige ændringer er der ikke mange af, og de fleste af dem er på småtingsplanen.

Ændringer

Der er sket en udvidelse af, hvilke virksomheder aftalen skal omfatte. Mens den gamle SU-aftale omfattede virksomheder med 50 ansatte og derover, skal der i den nye kun 35 ansatte til. Det betyder, at antallet af virksomheder, der er forpligtet til at have samarbejdsudvalg.

I den nye aftale lægges der større vægt på information, der ligefrem kaldes 'af afgørende betydning for samarbejdet i virksomheden'. Som noget nyt understreges, at *information skal gives 'på så tidligt et tidspunkt, at synspunkter,*



ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget'. Det pålægges ligefrem både ledelse og ansatte aktivt at deltage i en gensidig informationsproces. Der skal bl.a. informeres om beskæftigelsesforhold og ændringer i forbindelse med indførelse af ny teknologi. Ligesom i den gamle SU-aftale må fortrolige oplysninger ikke videregives. Men som noget nyt er tilføjet, at der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

Ligesom i den gamle teknologiaftale skal virksomheden ved bortfald af arbejdspladser på grund af indførelse af ny teknologi 'søge' at omplacere de overflødiggjorte til andet arbejde, og som noget nyt 'eventuelt omskole' dem. I den gamle aftale kunne afskedige, hvis de havde fået tilsagn om

nyt arbejde, i opsigelsesperioden få fri i højst 2 uger til deltagelse i kurser af relevans 'for det nye arbejde'.

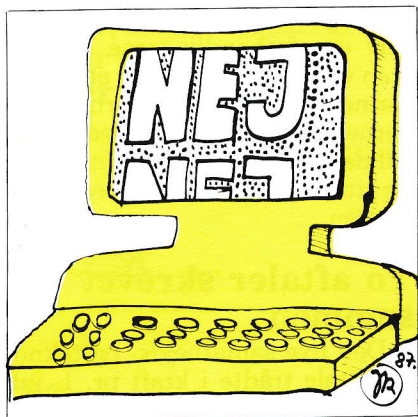
I den nye aftale er dette udvidet til, at der i højst 4 uger kan gives fri til deltagelse i arbejdsmarkeds-kurser, 'der er relevant for ny beskæftigelse'. Kursusudgifter og eventuel løntab betales af virksomheden, såfremt det offentlige ikke gør det. I den forrige aftale krævedes 2 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, mens der i den nye kun kræves 1 års uafbrudt beskæftigelse.

LO havde rejst som krav, at de ansatte skulle have mulighed for at inddrage deres egne eksperter i samarbejdet. Dette sikrer aftalen *ikke*. Der skal fortsat være enighed om, hvilke eksperter der skal inddrages. Det eneste, LO har opnået, er en passus om, at 'såfremt kun én af grupperne i udvalget ønsker tilkaldt en ekspert udefra, kan der søges bistand til løsning af spørgsmålet i Samarbejdsnævnet'.

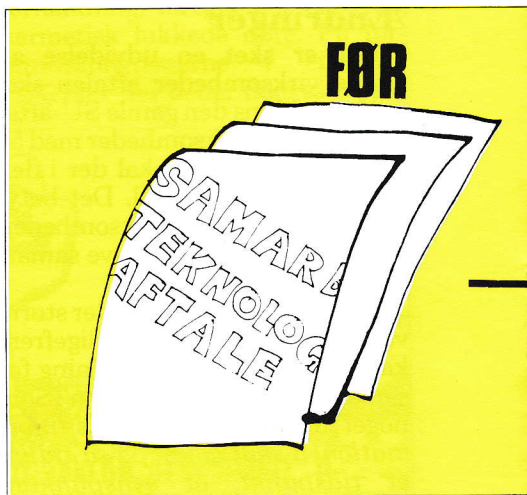
Hvad dette reelt betyder, kan kun afprøves ved i praksis at forsøge at inddrage medarbejderekspert. Formentlig ville arbejdsgiverne centralt støtte de lokale, og så er intet opnået.

Som noget nyt åbner den nye aftale mulighed for, at *organisationer uden for LO kan blive repræsenteret i SU*. Indtræden af repræsentanter fra fagbevægelsen uden for LO skal godkendes af Samarbejdsnævnet, der således reelt får *vetoret* overfor, hvem der kan indtræde. Nævnets godkendelse skal nemlig ske i enighed.

Endelig er som en egentlig ny-skabelse indført, at uenigheder om



aftalens fortolkning og anvendelse kan indbringes for faglig voldgift. Behandlingen sker efter de almindelige fagretslige regler. Brud på aftalen kan ligesom i den gamle teknologiaftale straffes med bod, men nu gælder sanktionsmuligheden altså for resten af SU-området. Kort sagt SU-arbejdet og teknologispørgsmålet er mere direkte end tidligere blevet underlagt det fagretslige systems spilleregler.



Aftalens betydning

Samlet set får de minimale ændringer næppe nogen væsentlig betydning for det faglige arbejde og kampen om den ny teknologi. Enkelte af ændringerne kan set igennem de positive briller opfattes som små og beherskede fremskridt. *Den udvidede informationspligt kan nok give flere oplysninger og mest af alt være udgangspunkt for at stille krav om ordentlig information.* Muligheden for at få information inden ledelsen træffer beslutning må også bruges. *Altså et oplagt kampfelt hvor aftalen må tages på ordet og det må kræves, at 'synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget'.* På samme måde skal det prøves at inddrage egne eksperter.

Den lidt udvidede uddannelsesmulighed for fyrede kan betyde, at nogle flere får en i alt fald teoretisk mulighed for at komme på special-

arbejderkurser o.l. Da der dog er lange køer til mange af specialarbejderskolerne, kan det være svært reelt at bruge denne mulighed — og naturligvis er det på ingen måde en garanti om at få et nyt job.

At teknologispørgsmålet og det lokale samarbejde på virksomheden i øvrigt lægges ind under det fagretslige systems snævre rammer må betegnes som et tilbage-skridt. Ganske vist kan man som LO sige, at nu bliver der bedre mulighed for at udøve sanktioner imod genstridige arbejdsgivere — og det vil jo nok også mest blive arbejdsgiverparten, der bryder aftalen. Men med arbejds(u)rettens hidtidige praksis skal man nok ikke forvente, at ret mange arbejdsgivere vil blive dømt — og da slet ikke, så de rigtigt mærker det!

Alt det der mangler

Alt i alt er der ikke meget nyt under solen i den nye aftale. Ligesom sin forgænger er den nok *mest kendetegnet ved alt det, der mangler.* Der er ikke en gang så meget som et spædt tilløb til den mindste form for vetoet, og der er intet værn imod fyringer. Der mangler sikring af økonomiske ressourcer til at understøtte de ansattes deltagelse i beslutningsprocesser, til kursusvirksomhed osv. Kort og godt er det meget begrænset, hvad den aftale kan bruges til. Om den ligesom den forrige nærmest vil virke blokerende for aktiviteter og for indgåelse af lokale aftaler må fremtiden vise. Under alle omstændigheder har LO bundet sig til ikke at opsigte aftalen før 1. juli 1991.



Forbedringer

- ★ *Tidlig information kræves:* 'Så tidligt at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget' (usikker formulering).
- ★ *Vurdering af konsekvenser:* Teknisk, økonomisk, uddannelses- og miljømæssige er en opgave for SU (tidligere 'drøfte').
- ★ *Bedre muligheder for betalt uddannelse ved afskedigelse:*
 - der kræves ikke, at den afskedige har et nyt job på hånden.
 - kurset kan være op til 4 uger (tidligere 2 uger)
 - man skal have været ansat 1 år (tidligere 2 år)
- ★ *Virksomheder med 35-50 ansatte skal nu også have SU.* Næstformanden i SU (enten en fællestillidsrepræsentant eller en tillidsrepræsentant) skal løbende — også mellem møderne — holdes informeret om 'forhold, der vil kunne forelægges SU'.

Foringelser

- ★ Arbejdsgiverne kan forsøge at trække grupper af ansatte i ex. gule fagforeninger m.fl. ind i Samarbejdsudvalget. En sådan udvidelse af SU skal dog godkendes af LO og DA i enighed (altså mulighed for LO-veto).
- ★ Samarbejdets grundregler er mere uklare end tidligere, men det er svært at sige, om det får nogen betydning. I den gamle aftale var opgaver som 'principper for lokale arbejds- og

velfærdsforhold m.m.' og principper for uddannelse og omskoling forbundet med en klausul om *medbestemmelse*, hvor der skulle *'tilstræbes enighed'*, og hvor det præciseredes, at hvis det ikke blev gjort, var det et *brud på aftalen*. I andre opgaver var grundreglen *'medindflydelse'*, der betød, at man skulle drøfte ting i Samarbejdsudvalget, som så *'skulle indgå i ledelsens beslutningsgrundlag'*. Disse ret præcise formuleringer er afløst af nogle generelle vendinger om, at *'SU skal inddrages i'*, og at der skal *'tilstæbes enighed'*.

Spørgsmål der stadig ikke sikres i aftalen

- ★ Intet værn mod fyringer (ex. dobbelt fratrædelsesgodtgørelse, fortrinsret til nye stillinger i firmaet).
- ★ Økonomiske ressourcer til understøttelse af de ansattes deltagelse er ikke sikret (ex. vikarer i forbindelse med SU-medlemmers mødevirksomhed, betaling af eksperter udefra, teknologitillidsfolk, kursusvirksomhed e.l.)
- ★ Mulighed for at de ansatte trækker egne eksperter ind i forløbet. Ledelsen kan fortsat hyre eksperter uden at tage hensyn til de ansattes ønsker (uden om SU).
- ★ De ansatte kan ikke sige nej til ny teknologi (ingen vetoret). Der er heller ingen bestemmelser om, at uenigheder mellem parterne har opsættende virkning.

- ★ Sanktioner ved overtrædelse af aftalen er fortsat uklare.
- ★ Det nærmere indhold i informationen er ikke fastlagt. Det er heller ikke fastslået, at det bør være, de ansatte, der vur-

derer, om informationen er tilstrækkelig.

- ★ Aftalen rummer ingen bestemmelser om art og omfang af uddannelse i forbindelse med indførelse af ny teknologi.

Hvilke veje skal vi gå?

Aftalen sætter spørgsmålstegn ved, om centralt indgåede aftaler overhovedet kan skabe fornuftige rammer om teknologi og arbejdsmiljø på de enkelte arbejdspladser. Aktuelt er derfor i hvert fald tre veje, man kan gå for at forbedre betingelserne for dette arbejde.

- For det første må det fortsat forsøges at indgå lokale aftaler på de enkelte arbejdspladser eller i brancher.

- For det andet er der en række uklare punkter i den nye aftale, der burde afprøves i praksis (eksempelvis hvad 'tidlig information' er eller Samarbejdsnævnets reaktion på inddragelse af lønmodtagereksperter).

- For det tredje kunne man også forestille sig en minimumslovgivning, der sikrede mod vilkårlige fyringer, gjorde konsekvensvurderinger obligatoriske og sikrede mulighed for brug af eksterne eksperter.

En af de umiddelbare fordele ved en minimumslovgivning er, at den bedre kan sikre ens vilkår for ansatte i små og store virksomheder, i virksomheder der står uden for arbejdsgiverorganisationerne og i de, der er medlemmer etc.

Lovgivningsvejens sikring af ens vilkår for brede grupper af ansatte er en af begrundelserne for, at SID's vækstkommission anbefaler

en tryghedslovgivning. Det sker på et tidspunkt, hvor hovedaftalen mellem LO/DA er opsagt, blandt andet med det erklærede mål for LO at forbedre beskyttelsen mod fyringer. SID's vækstkommission påviser i en sammenlignende undersøgelse 1) at ansatte i Danmark har en markant ringere beskyttelse mod afskedigelse end de har i en række vesteuropæiske lande. Disse lande har — efter vækstkommissionens vurdering — gode erfaringer med at lovregulere på området. Vækstkommissionen peger altså i forlængelse heraf på lovgivning fremfor aftaler. For nylig har VS også prøvet lovgivningsvejen ved at fremsætte et lovforslag om skærmtterminalarbejdspladser. Det indeholder bl.a. krav om obligatoriske konsekvensvurderinger ved indførelse af ny teknologi og krav om ansattes ret til ekstern bistand finansieret af arbejdsgiveren.

En sådan lovgivning kunne sagtens kombineres med lokale aftaler, hvor brancher og forbund ønsker mere vidtgående bestemmelser. Der er mulighed for at kombinere de forskellige veje: Lokal-aftaler, afprøve centrale aftalers svage punkter og lovgivning. Og der er behov for en diskussion i fagbevægelsen af fremtidige strategier i teknologi- og arbejdsmiljøaktiviteterne.

1) Arbejdsnotat nr. 13 SID's vækstkommission.



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
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 arbejdsskammerat dode - 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 pjece 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 Jubilæumspjece. 20 kr.
 17. Asbestpjecen. 20 kr.
- Teknologipjece serien udgivet 1986/87, 4 kr. pr. stk. 1 sæt à 6 pjecer 20 kr.
18. Ny teknologi på arbejdspladsen (Intropjece)
 19. Ny teknologi og uddannelse
 20. Ny teknologi og indflydelse
 21. Kampen om en teknologiaftale
 22. Ny teknologi og registrering
 23. Ny LO/DA teknologiaftale.

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 ved 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, Kayerodsgade 37-39, 9000 Ålborg, Tlf.: (08) 13 12 44.