



Digitaliseret af / Digitised by

DET KONGELIGE BIBLIOTEK  
THE ROYAL LIBRARY

København / Copenhagen

**Titel:** Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg

**Ophav:**

**Ressourcetype:**

**Ressourcetype:**

**Oprindelsesdato:** 1985

**Emne:**Partiprogram

Partiprogrammer

Program

**Opstilling:** DA-småtryk. Politik 8°

**Relateret:**

**Relateret:**

**Copyright:** Billedet er muligvis beskyttet af loven om ophavsret

Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	3
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	4
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	5
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	6
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	7
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	8
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	9
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	10
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	11
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	12
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	13
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	14
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	15
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	16
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	17
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	18
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	19
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	20
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	21
Teknologiudvikling og teknologiaftaler : Et debatoplæg fra SF's faglige landsudvalg	22

# Teknologiudvikling og teknologiaftaler

## Teknologiaftale – tillægsaftale til Samarbejdsaftalen

(Tiltrædt af de respektive parter i februar 1981)

### § 1 Aftalens omfang

Denne aftale er en tillægsaftale til »Aftale om Samarbejde og Samarbejdsudvalg i Virksomhederne«, indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark den 1. oktober 1970. Aftalen supplerer den aftales bestemmelser om samarbejde og samarbejdsudvalg og kan deraf ses af mere betydeligt omfang af teknologiske produktions- og arbejdsområder, som er omfattet af aftalens bestemmelser.

### § 2 Formål

1. Parterne kan og bør samarbejde om udvikling af teknologiske systemer, som kan bidrage til at forbedre produktivitet og arbejdsmiljøet i virksomhederne.

### § 3 Udvalg

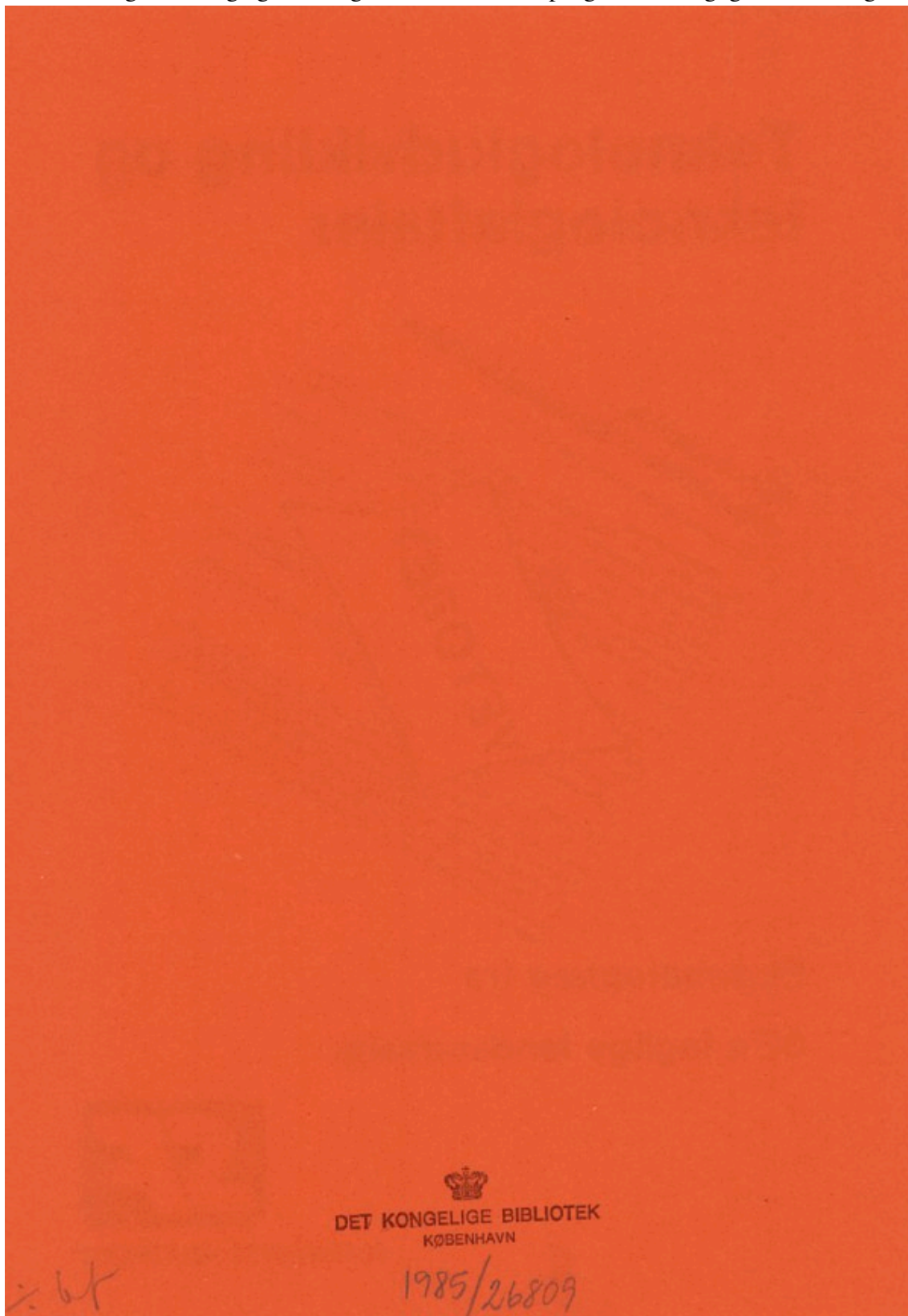
1. I de virksomheder, hvor der er oprettet samarbejdsudvalg, behandles dette udvalg teknologiske spørgsmål i samarbejde med virksomhedens ledelse. Hvor det er hensigtsmæssigt, nedsættes et underudvalg (teknologisk udvalg) i samarbejdsaftalen. 2. I virksomheder, hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, kan der nedsættes et teknologisk udvalg om teknologiske spørgsmål, hvor det er hensigtsmæssigt.

**VETORET**

Et debatoplæg fra  
SF's faglige landsudvalg.



**SOCIALISTISK FOLKEPARTI**



  
DET KONGELIGE BIBLIOTEK  
KØBENHAVN

1985/26809

∴ bf

## FORORD

Denne pjece fra SF's faglige landsudvalg, beskæftiger sig med den hastige teknologiske udvikling, vi er vidne til på arbejdspladserne i disse år, og den betydning ordentlige teknologiaftaler har overfor de negative bivirkninger, der er forbundet med indførelse af ny teknologi. Der tages specielt udgangspunkt i teknologiaftalen mellem LO og DA.

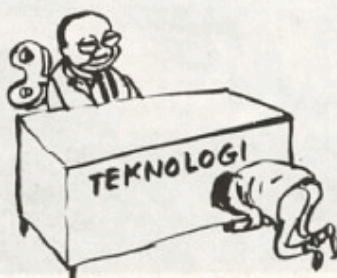
Den nuværende teknologiaftale mellem LO og DA blev indgået den 1. marts 1981. Fire år efter opsagde LO aftalen, med virkning fra 1. juli 1985. SF's faglige landsudvalg er enige med LO om, at det var på tide at opsigte den nuværende aftale. Den var simpelthen for dårlig. Selv de beskudne mål LO havde sat sig, da man forhandlede teknologiaftalen, blev ikke opfyldt. Og samtidig har arbejdsgiverne brugt aftalen, som en begrundelse for ikke at indgå aftaler på de enkelte arbejdspladser, der bedre kan sikre de ansatte bedre ved indførelse af ny teknik, end det er muligt gennem aftalen mellem LO og DA.

I denne pjece vil vi forsøge at komme med vores bud på en teknologiaftale,

der **ikke** holder sig inden for rammerne af den nuværende hovedaftale og samarbejdsaftale. Målet for de kommende forhandlinger må være en aftale, der udover at tage højde for den teknologiske udviklings indflydelse på beskæftigelsen og arbejdsmiljøet, også åbner op for at arbejdsgiverne ikke længere skal have eneret på at lede og fordele arbejdet.

SF er ikke modstander af indførelsen af ny teknologi på arbejdspladserne, selv om vi heller ikke blindt vil acceptere den teknologiudvikling arbejdsgiverne lægger op til. Den teknologiske udvikling skal styres så indførelse af ny teknik kan betyde trykgere beskæftigelsesforhold, bedre arbejdsmiljø, kortere arbejdstid og samfundsmæssigt betyde en bedre omgang med vore ressourcer. Det er bl.a. det en teknologiaftale skal garantere. Indgåelse af en sådan aftale vil derfor ikke komme på tværs af en opsigelse af hovedaftalen og kampen mod andre dele af det fagretslige system. Tværtimod kunne en forbedret teknologiaftale måske være en anspore for kampen på de andre felter. . .

SF's Faglige Landsudvalg, juni 1985



## Den teknologiske udvikling

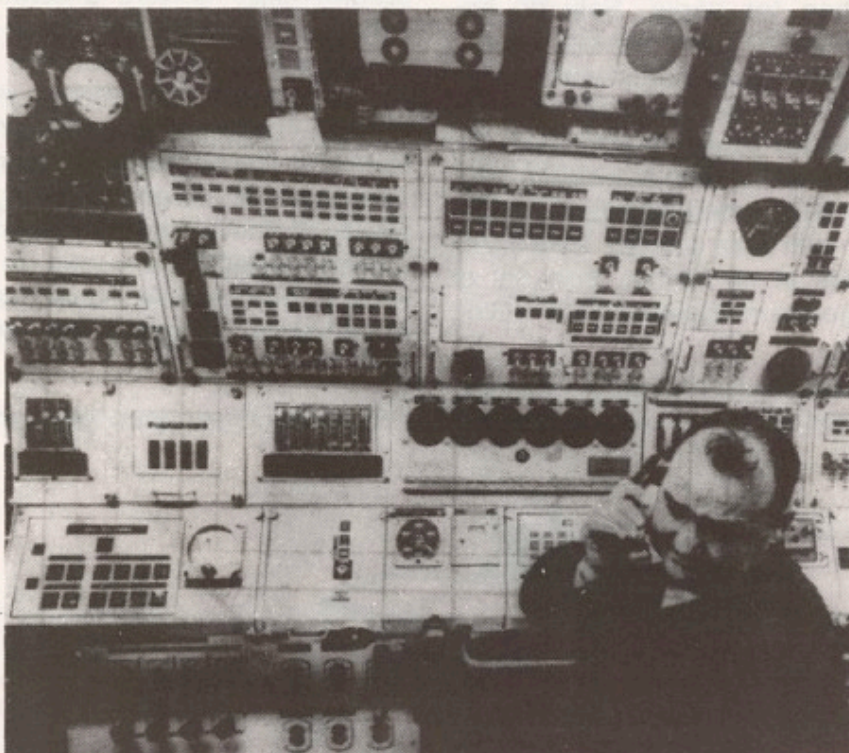
Der er nok ingen, der har tilknytning til arbejdsmarkedet, der er i tvivl om, at vi er inde i en hastig teknologisk udvikling i disse år.

Det har været prøvet før. Dampmaskinen, elektriciteten, samlebåndproduktion osv. Alt sammen har det betydet voldsomme ændringer for samfundsudviklingen og dermed for lønarbejderne. Men samtidigt er der meget, der tyder på at den nuværende teknologiske udvikling vil betyde langt større ændringer end tidligere industrielle »revolutioner«. Dette skyldes den fantastiske udvikling, der er sket inden for dataindustrien, og de muligheder, både

kendte og ukendte, det vil give i fremtiden.

Og udviklingen er gået stærkt. Hvis man overfører udviklingen indenfor dataindustrien med f.eks. bilindustrien skulle en folkevogn i dag koste 10 kr., køre 10.000 km. på en liter benzin, køre 100.000 km. i timen, have en levetid på 10.000 år og alligevel kun veje 2 kg.!

Det er derfor meget naturligt at sætte lighedstegn mellem datamaskiner og den teknologiske udvikling. Datamaskiner er da også med over alt på den ene eller den anden måde.



- × fremstillingsindustri (robotter, processtyring)
- × kommunikation (elektronisk post, hybridnet)
- × administration (elektronisk bogføring, lagerstyring, tekstbehandling, arkivering)
- × konstruktion (CAD/CAM teknik der erstatter tekniske tegnere og ingeniører)

Alligevel vil det nok være for snævert kun at se på den teknologiske udvik-

ling ud fra denne synsvinkel. F.eks. er den kemiske industri også under en voldsom udvikling med det resultat at tusinder og atter tusinder af nye stoffer hvert år sendes på markedet. Inden for det medicinske og biologiske område er der også sket meget. Gensplejsning, reagensglasbørn osv. er også ny teknologi. Og slutelig er ny teknologi også nye arbejds-systemer og den forskning der i den sidste ende ligger bag det hele.

## Hvad kan samfundet gøre?

Det må også være klart at så store og omfattende teknologiske ændringer som dem, vi er vidne til i øjeblikket også vil give store problemer. Problemer der ikke bare kan løses direkte på arbejdsmarkedet ved hjælp af te-

knologiaftaler. Samfundet (stat, amt og kommuner) skal direkte med i udviklingen for at sikre den overordnede planlægning, vurdering og forskning.



Folketinget må lovgive for at styre den teknologiske Udvikling.

Forskningen betyder utroligt meget for hvordan den ny teknologi kommer til at se ud. Det er derfor vigtigt, at der fra statens side afsættes penge til forskning. Men for SF er det ikke ligegyldigt på hvilket grundlag der forskes. I øjeblikket foregår stort set al forskning på arbejdsgivernes præmisser. SF ønsker at fagbevægelsen og resten af arbejderbevægelsen får de samme muligheder for at forske i og vurdere den teknologiske udvikling. Vi ønsker altså at der bliver tale om en **åben** partsforskning og ikke en skjult partsforskning som nu, hvor forskningen foregår på arbejdsgivernes betingelser, men officielt er neutral.

På samme måde som forskningen foregår tilskuddene fra staten til erhvervslivet i stor udstrækning i det skjulte (fradragsmuligheder, afskrivninger, skattefiduser m. m.). SF vil også have disse ting frem i lyset. Vi er klar over, at det ikke kan lade sig gøre at afskaffe tilskuddene til erhvervslivet pga. den internationale konkurrence. Men til gengæld må vi for-

lange at tilskudene gives åbent og direkte, og at der lægges vægt på virksomheder, der gennem teknologisk fornyelse vil være i stand til at forbedre arbejdsmiljøet og beskæftigelsen samtidigt med at konkurrenceevnen også forbedres. Derudover vil det være naturligt, at samfundet må forlange at de tilskud der gives og at de investeringer, der foretages i ny teknologi kommer samfundet til gode, og at det offentlige får øget indflydelse på erhvervslivets beslutninger, evt. gennem lovgivning.

Det private erhvervsliv og det offentlige må samarbejde om den teknologiske udvikling. Dette betyder, at erhvervslivet må underlægge sig nogle samfundsmæssige krav til styringen og kontrollen med den ny teknik. Der må efter SF's mening, hver gang der foretages større teknologiske ændringer indgå en **samfundsmæssig teknologivurdering, en arbejdsmiljø-mæssig teknologivurdering** og der skal være adgang til **partsforskning og -vurdering**.

## Ny teknologi og beskæftigelsen

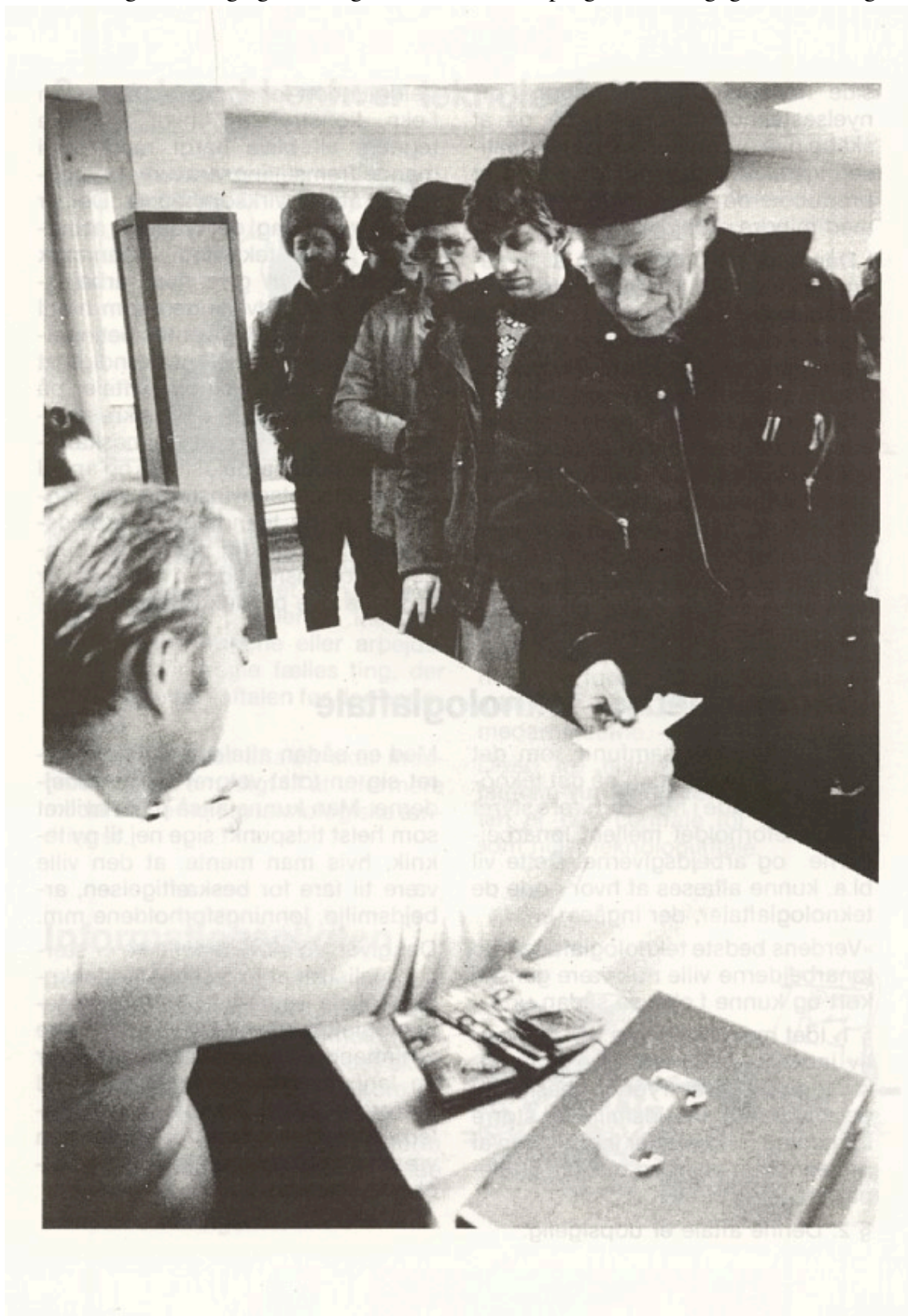
For mange vil det første spørgsmål, når man snakker ny teknologi, være: Vil det betyde færre eller flere arbejdspladser? Og derefter: Kan en teknologiaftale sikre beskæftigelsen?

Der er ingen tvivl om, at ny teknologi som hovedregel vil give mindre beskæftigelse, der hvor den indføres. Men det kommer naturligvis an på,

hvordan man investerer i ny teknik og ikke mindst på om man udnytter den ny teknik til f.eks. at indføre kortere arbejdstid, betalt frihed til uddannelse osv.

Man kan skelne mellem to former for ny teknologi, når man vil se på hvilke konsekvenser indførelsen vil have for beskæftigelsen. På den ene side **fornyelsesteknologi** og på den anden





side **rationaliseringsteknologi**. Fornyelsesteknologi tager sigte på at skabe nye produkter, mens rationaliseringsteknologi er et forsøg på at producere de sædvanlige produkter med mindre arbejdskraft.

I Danmark har indførelsen af ny teknologi indtil nu primært sigtet på at rationalisere arbejdsprocesserne og erstatte den menneskelige arbejdskraft. Paradoksalt nok har dansk industris eneste bredere vækstområde i 1970'erne været rationaliserings- og automatiseringsudstyr! Samtidigt vil især udviklingen inden for kontorområdet med bl.a. elektronisk tekstbehandling m.m. give en stor nedgang i beskæftigelsen, da der her er tale om et område med meget manuel arbejdskraft, der vil blive rationaliseret væk. Det samme er også til-

fældet inden for andre områder som f.eks. konstruktion, hvor tekniske tegnere vil blive hårdt ramt og i mange fremstillingserhverv (bryggerier, grafiske virksomheder). Der er derfor ingen ting, der tyder på, at indførelse af ny teknologi i Danmark umiddelbart vil give flere arbejdspladser, hvis udviklingen som hidtil foregår på arbejdsgivernes betingelser. Det er derfor helt nødvendigt, at der findes gode teknologiaftaler på arbejdsmarkedet, der kan sikre medarbejderne en tryggere beskæftigelse, et bedre arbejdsmiljø og andel i produktivetsgevinsterne ved indførelse af ny teknologi på arbejdspladserne, samtidig med at samfundet går offensivt ind i udviklingen for at skabe nye produktionsområder.

## Verdens bedste teknologiaftale

I et kapitalistisk samfund som det danske vil udviklingen på det teknologiske område i høj grad være styret af styrkeforholdet mellem lønarbejderne og arbejdsgiverne. Dette vil bl.a. kunne aflæses af hvor gode de teknologiaftaler, der indgås, er.

»Verdens bedste teknologiaftale« for lønarbejderne ville nok være ganske kort og kunne f.eks. se sådan ud:

§ 1. Idet medarbejderne har en positiv indstilling til indførelse af ny teknologi, der giver tryghed i beskæftigelsen, bedre arbejdsmiljø og større indtjening forudsætter indførelsen af ny teknologi enighed mellem aftalparterne.

§ 2. Denne aftale er uopsigelig.

Med en sådan aftale havde man sikret sig en total veto for lønarbejderne. Man kunne altså på et hvilket som helst tidspunkt sige nej til ny teknik, hvis man mente, at den ville være til fare for beskæftigelsen, arbejdsmiljø, lønningsforholdene mm.

Det giver sig selv, at det ikke er særligt realistisk at få en sådan »klokkeren« aftale vedtaget. Derfor må teknologiaftalerne også være mere omfattende. Der må tages højde for en lang række følgevirkninger ved indførelse af ny teknologi, og aftalerne må tage højde for at der kan være forskellige problemer fra branche til branche.

### 3 nøgleord i enhver teknologiaftale



Men uanset hvor detaljeret og omfattende en teknologiaftale gøres og uanset hvor orienteret den vil være mod specielle problemer indenfor den enkelte branche eller arbejdsplads er der nogle fælles ting, der skal være med i aftalen før den er noget værd.

Det første er, at aftalen skal indeholde noget om pligt til at informere medarbejderne om teknologiske ændringer.

Det andet er, at aftalen skal indeholde noget om medarbejdernes ret til uafhængigt af arbejdsgiveren, at vurdere ændringerne.

Det tredje er, at aftalen skal indeholde en forhandlingspligt lokalt for arbejdsgiverne og en vetoet for medarbejderne.

Disse tre elementer **informationspligten, vurderingsretten og vetoet** er helt centrale for en hvilken som helst teknologiaftale.

### Informationspligten

Der bør i aftalen stå, at det påhviler ledelsen at komme med informationer om alle påtænkte teknologiske ændringer. Samtidigt skal det ske i så god tid, at der kan blive tale om reelle forhandlinger om indførelse af ny teknik, det skal ske i skriftlig form og informationerne skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af ændringerne.



## Vurderingsretten

Aftalen bør indeholde et afsnit, der gør det muligt for medarbejderne både at indkalde sagkyndige fra virksomheden til at uddybe forskellige spørgsmål, men også at indkalde sagkyndige udefra f.eks. fra fagbevægelsen.

somheden til at uddybe forskellige spørgsmål, men også at indkalde sagkyndige udefra f.eks. fra fagbevægelsen.

## Vetoretten



Teknologiaftalen skal sikre, at de ansatte får reel medbestemmelse med vetoret vedrørende beslutninger om tilrettelæggelse og fordeling af arbejdet.

En teknologiaftale skal for at være noget værd indeholde en forhandlingspligt. Men samtidigt skal der også være tale om vetoret, ved indførelse af ny teknologi. Medbestemmelse skal ikke bare gå på medbestemmelse ved uddannelse og om-

skoling m.m., men også på den direkte indførelse af ny teknik og de problemer af teknisk, personale-mæssig, lønningsmæssig og af arbejdsmiljø-mæssig karakter, det vil medføre.

## Lokale teknologiaftaler

Selv om de tre punkter vi omtalte før, er de vigtigste i den centrale teknologiaftale, er der naturligvis en lang række ting, der må med i en lokal aftale. Sålænge det ikke er muligt at få gennemført en egentlig veto, må

man fra fagbevægelsens side prøve på at dække sig ind på anden vis over for de mange problemer der vil opstå. Vi vil i det følgende prøve at tage nogle af de vigtigste op.

## Produktivitetsgvinster

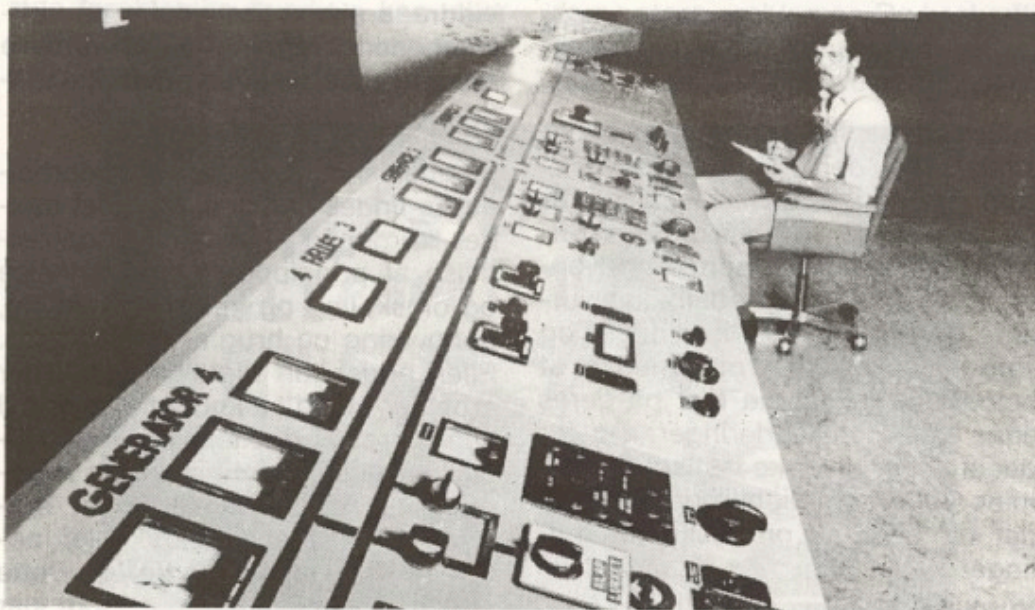
Det bør i aftalen fremgå at produktivitetsgvinster skal være genstand for forhandling, således at medarbej-

derne også kan nyde godt af disse. F.eks. gennem kortere arbejdstid, bedre normeringer o.lign..

## Arbejds miljø

Det må klart fremgå af aftalen at arbejdsmiljøet ikke må forringes som konsekvens af indførelse af ny teknologi. Det gælder også i forhold til at

der ikke må ske større isolation i arbejdssituationen, og at skifteholdsarbejde bør undgås. Det samme gælder overarbejde.



Ny teknologi kan betyde større isolation på arbejdet.

## Beskæftigelsen

En teknologiaftale skal sikre, at der ikke sker fyringer i forbindelse med indførelse af ny teknologi. I stedet skal der finde omskoling og videre-

uddannelse sted eller tilbydes nye jobs andre steder af samme kvalitet og til samme løn som de hidtidige og med samme ansættelsesforhold.

## Personalekontrol

Aftalen må forbyde at arbejdsgiverne udnytter den ny teknik til at indføre

personalekontrol direkte i forbindelse med den ny teknik.

## Kritik af LO/DA aftalen

Vi startede denne pjece med i forordet at skrive at vi var godt tilfredse med at LO nu havde opsagt teknologiaftalen med DA, da den ikke på nogen måde opfylder de betingelser, der kan stilles til en ordentlig aftale. Vi vil i dette afsnit se lidt nærmere på aftalen mellem LO og DA.

Lad os derfor starte med at se på de 3 »nøglepunkter« i en hver teknologiaftale:

**Informationspligten** er med i LO/DA aftalen. Men den er ikke så udbygget som man kunne ønske sig den. For det første er der ikke tale om en skriftlig informationspligt, som er nødvendig for at »eksperter« udefra kan vurdere de teknologiske ændringer og som vil give os bedre mulighed for at holde arbejdsgiverne fast på deres egne løfter og vurderinger. Og for det andet er der ikke fastlagt tidsterminer for informationerne, således at der kan blive tale om reelle forhandlinger.

**Vurderingsretten** er stærkt beskåret i aftalen mellem LO og DA. Medarbej-

derne kan ganske vist forlange at få sagkyndige fra virksomheden indkaldt for at belyse forskellige spørgsmål. Men det kan kun lade sig gøre at indkalde sagkyndige uden for virksomheden såfremt begge parter er enige om det. Derfor må aftalen ændres således at medarbejderne kan inddrage ekspertise udefra på virksomhedens regning til at vurdere konsekvenserne af de påtænkte ændringer.

**Medbestemmelse** for medarbejderne findes i aftalen. Men det gælder kun med »hensyn til udarbejdelse af principper for uddannelse og omskoling og intern indsamling, opbevaring og brug af persondata«. Ellers er der kun pligt til at udvalgte arbejder med teknologispørgsmål kan »drøfte de tekniske, økonomiske, personalemæssige og miljømæssige konsekvenser, som ændringer i bestående teknik eller indførelse af ny teknik medfører«. Dette er ikke tilstrækkeligt. Vi er godt klar over at det i den nuværende situation

vil være umuligt at indført en egentlig vetoret. Men medbestemmelsen må udstrækkes til også at gælde de punkter, hvor der nu kun er ret til at drøfte tingene. Derudover skal der i aftalen fastslåes en forhandlingspligt på de enkelte virksomheder, der såfremt der ikke kan opnåes enighed får opsættende virkning for indførelse af ny teknologi indtil forhandlingerne har været ført op gennem organisationerne.

Endelig er der en lang række punkter, der mangler i aftalen i stil med

dem vi tog op i det forrige afsnit. Der mangler også en fastlæggelse af rettigheder for »teknologitillidsmænd« på lige fod med andre tillidsmænd i virksomhederne og sidst men ikke mindst er afsnittet »bortfald af arbejdspladser« alt for svagt. Teknologiaftalen åbner ikke mulighed for at forhindre fyringer og det eneste »tilbud« fyrede medarbejdere får i følge aftalen er, at de, hvis de selv skaffer sig arbejde inden opsigelsen, kan få betalt op til 2 ugers kursus, som relevante for det nye arbejde!

## Sammenfatning/konklusion

Den ny teknologi behøver ikke at være et onde. Selv om den nye teknologiske revolution vil give store samfundsmæssige ændringer og kan give store beskæftigelsesmæssige problemer hverken kan eller skal vi undgå den ny teknologi. Derimod skal der sættes ind på at om-

forme Danmark til et højteknologisk samfund, men under en samfundsmæssig styring og kontrol.

Den ny teknologi vil give lønarbejderne store problemer. De beskæftigelsesmæssige konsekvenser kan være store. Det vil blive nemmere for

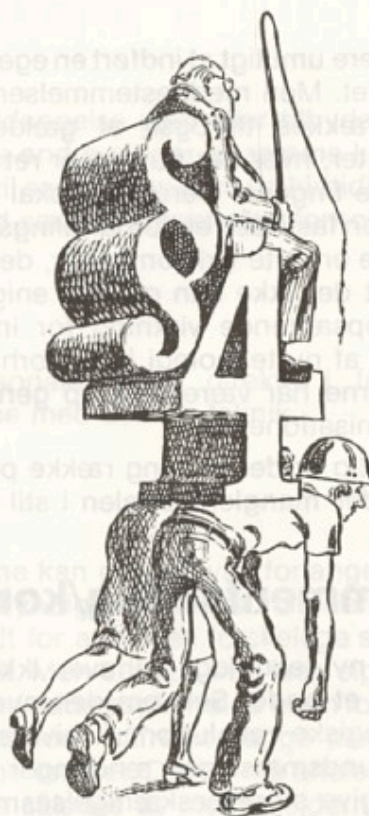


arbejdsgiverne at indbygge personale direkte i produktionen. Isolationen i arbejdssituationen kan stige voldsomt, og dette er kun nogle af problemerne. Men der er ingen vej udenom. Vi kan ikke forhindre »udviklingen«, men vi kan forsøge at styre den, og det skal vi. For den ny teknologi kan give os større mulighed for at fremstille bedre produkter med færre ressourcer, flere informationer kan give bedre mulighed for at decentralisere beslutningerne i samfundet. Alt sammen samtidigt med at konkurrenceevnen over for udlandet forbedres, at arbejdstiden kan ned sættes, miljøet kan forbedres og real-lønnen kan bevares. Men det kræver som sagt, at den ny teknologi anvendes fornuftigt og styres i den rigtige retning.

Det er i det perspektiv en ny aftale mellem LO og DA skal ses. Kun hvis lønarbejdernes forhold kan forbedres i takt med den teknologiske udvikling er der grund til at gå positivt ind i udviklingen.

I et kapitalistisk samfund vil udviklingen og aftaler på arbejdsmarkedet i stil med teknologiaftalen være et udtryk for styrkeforholdet mellem arbejderbevægelsen og arbejdsgiverne og de borgerlige partier.

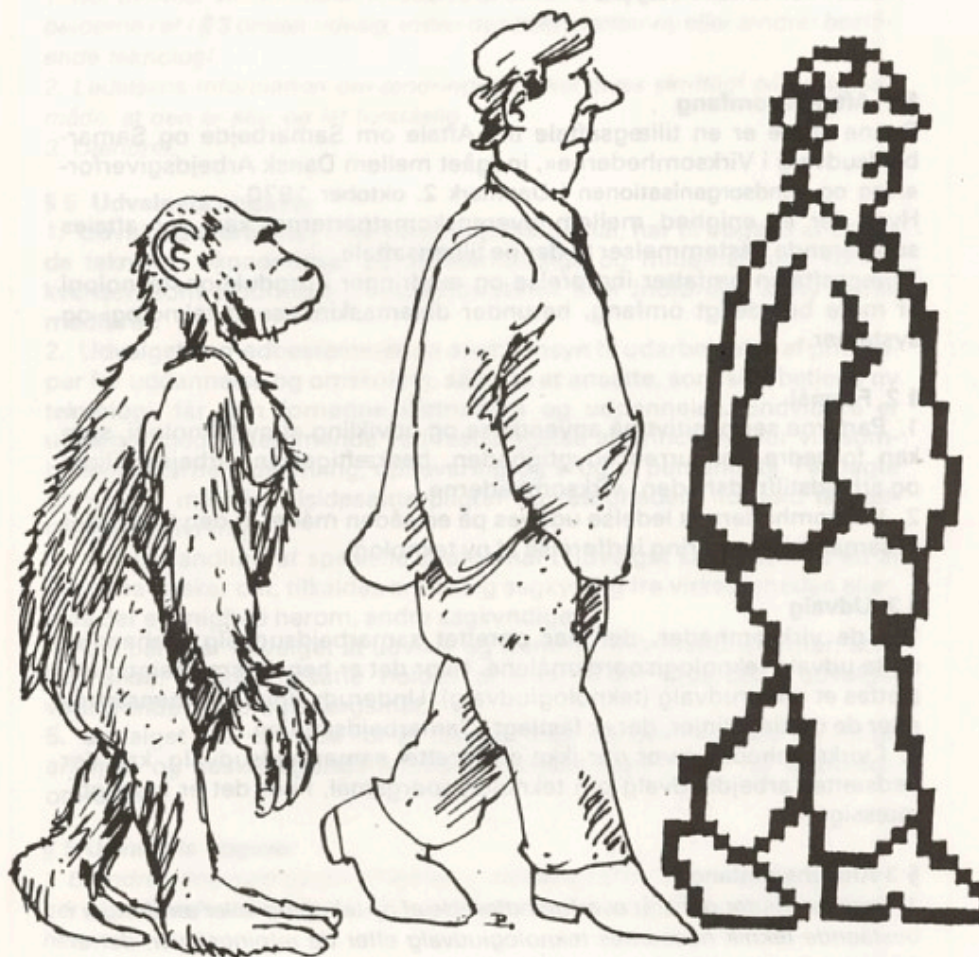
Som alle ved, er styrkeforholdet ikke udpræget til arbejderbevægelsens fordel i øjeblikket. Vi ved også, at arbejdsgiverne ikke er interesserede i at indgå disse aftaler, som de var det den gang det drejede sig om aftaler om produktivitetsfremmende lønsystemer. Derfor står LO også overfor svære forhandlinger.



LO bør derfor allerede nu erkende, at den gamle klassesamarbejds politik ikke slår til. Der må forhandles ud fra en anden holdning. LO må være parat til at sætte magt bag kravene. Hovedaftalen må opsiges, da den fastslår arbejdsgivernes eneret til at lede og fordele arbejdet. Uden at slå hul på dette er det svært at forestille sig en teknologiaftale, der kan anvendes som et våben på de enkelte arbejdspladser.

Men hvis LO vil ændre holdning og begynde at føre en aktiv faglig linie, kan man også være sikre på at få den fornødne opbakning fra resten af arbejderbevægelsen, og man kan være sikre på, at det er af den vej, man skaffer resultater til gavn for lønarbejderne.





## Teknologiaftale – tillægsaftale til Samarbejdsaftalen

(Tiltrådt af de respektive parter i februar 1981)

*Ændringsforslag til nogle centrale punkter i aftalen er sat med denne skrifttype*

### § 1 Aftalens omfang

Denne aftale er en tillægsaftale til »Aftale om Samarbejde og Samarbejdsudvalg i Virksomhederne«, indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark 2. oktober 1970.

Hvor der er enighed mellem overenskomstparterne, kan der aftales supplerende bestemmelser til denne tillægsaftale.

Tillægsaftalen omfatter indførelse og ændringer i produktionsteknologi af mere betydeligt omfang, herunder datamaskinbaseret teknologi og systemer.

### § 2 Formål

1. Parterne ser positivt på anvendelse og udvikling af ny teknologi, som kan forbedre konkurrencedygtigheden, beskæftigelsen, arbejdsmiljøet og arbejdstilfredsheden i virksomhederne.
2. Virksomhedernes ledelse udøves på en sådan måde, at den tilskynder til samarbejde omkring indførelse af ny teknologi.

### § 3 Udvalg

1. I de virksomheder, der har oprettet samarbejdsudvalg, behandler dette udvalg teknologispørgsmålene. Hvor det er hensigtsmæssigt, nedsættes et underudvalg (teknologiudvalg). Underudvalget sammensættes efter de retningslinjer, der er fastlagt i Samarbejdsaftalen.
2. I virksomheder, hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, kan der nedsættes arbejdsudvalg om teknologispørgsmål, hvor det er hensigtsmæssigt.

### § 3 Aftalens omfang

1. I virksomheder der står overfor indførelse af ny teknologi eller ændringer i bestående teknik nedsættes teknologiudvalg efter de retningslinjer, der er fastlagt i Samarbejdsaftalen.
2. I virksomheder med samarbejdsudvalg kan dette, såfremt medarbejderne ønsker det, fungere som teknologiudvalg.

### § 4 Information

1. Det påhviler virksomhedens ledelse, inden den iværksætter ny eller ændrer bestående teknologi, at informere nedsatte udvalg om disse forhold.

2. Informationen herom skal udformes på en sådan måde, at den er klar og let forståelig.
3. Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer, ligesom der skal gives løbende orientering om væsentlige ændringer i fastlagte planer.

#### **§ 4 Information**

1. Det påhviler virksomhedens ledelse at indlede forhandlinger med medarbejderne i et i § 3 omtalt udvalg, inden den iværksætter ny eller ændrer bestående teknologi.
2. Ledelsens information om ændringerne skal gives skriftligt på en sådan måde, at den er klar og let forståelig.
3. Uændret.

#### **§ 5 Udvalgets opgaver**

1. Udvalg, der arbejder med teknologispørgsmål, har til opgave at drøfte de tekniske, økonomiske, personalemæssige og miljømæssige konsekvenser, som ændringer i bestående teknik eller indførelse af ny teknik medfører.
2. Udvalget er medbestemmende med hensyn til udarbejdelse af principper for uddannelse og omskoling, således at ansatte, som skal betjene ny teknologi, får den fornødne instruktion og uddannelse. Endvidere er udvalget medbestemmende ved fastlæggelse af principper for virksomhedens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata. Fastlagte principper må ikke tilsidesætte pligter og rettigheder i forhold til gældende lovgivning.
3. Ved behandling af specielle spørgsmål i udvalget kan der, hvis en af parterne ønsker det, tilkaldes en særlig sagkyndig fra virksomheden eller, hvis der er enighed herom, andre sagkyndige.
4. Det påhviler udvalget at udvikle og fremme informationsformer, som kan sikre, at alle ansatte holdes orienteret om arbejdet i udvalget vedrørende teknologispørgsmål.
5. Udvalget skal arbejde for at tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold i virksomheden inden for teknologiområdet.

#### **§ 5 Udvalgets opgaver**

1. Uændret, dog med denne tilføjelse: Indførelsen af ny teknologi og ændringer i bestående teknik kan kun ske, såfremt der i udvalget er opnået enighed herom.
2. Uændret.
3. Ved behandling af specielle spørgsmål i udvalget kan en af parterne forlange særlige sagkyndige indkaldt til belysning af emnet.
4. Uændret.
5. Uændret.

#### **§ 6 Bortfald af arbejdspladser**

1. Hvor indførelse af ny teknologi medfører bortfald af arbejdspladser skal virksomheden søge at omplacere den enkelte ansatte til andet

arbejde i virksomheden.

2. Ansatte, der afskediges på grund af indførelse af ny teknologi, kan, såfremt de får tilsagn om anden beskæftigelse, gives passende frihed i opsigelsesperioden til efter samråd med arbejdsformidlingen at deltage i kurser, som er relevante for det nye arbejde. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger.

Kursusafgifter og eventuelt løntab udredes af virksomheden i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige, for så vidt angår medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i de sidste 2 år.

#### **§ 6 Bortfald af arbejdspladser**

1. Uændret, dog med denne tilføjelse: Uden forringelse af arbejds- eller lønforhold.

2. Uændret, dog 5 uger istedet for 2 uger

Ny 3. Ansatte der afskediges på grund af indførelse af ny teknologi, og som ikke i opsigelsesperioden opnår tilsagn om nyt arbejde ydes en erstatning på mindst 1 månedsløn (efter 1 års ansættelse) og højst et halvt års løn (efter 10 års ansættelse).

#### **§ 7 Behandling af uoverensstemmelser**

1. Behandling af uoverensstemmelse om denne aftale henvises til virksomhedens samarbejdsudvalg (evt. § 3, stk. 2 udvalg) og kan i overensstemmelse med Samarbejdsaftalens afsnit 9 indbringes for Samarbejdsnævnet

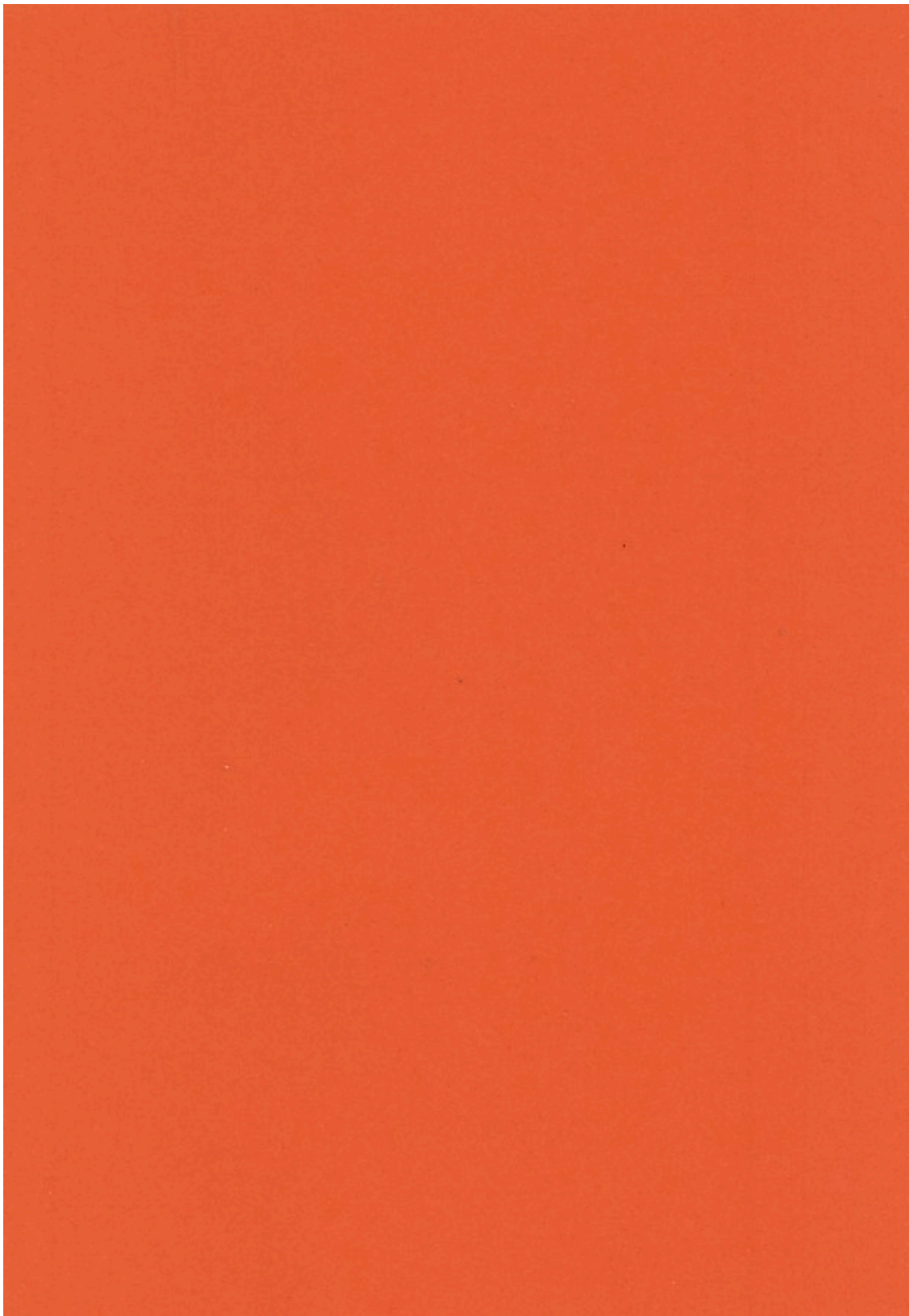
2. I de tilfælde, hvor der i Samarbejdsnævnet ikke kan opnås enighed om spørgsmål vedrørende brud på nærværende aftale, kan sagen indbringes for et særligt nævn.

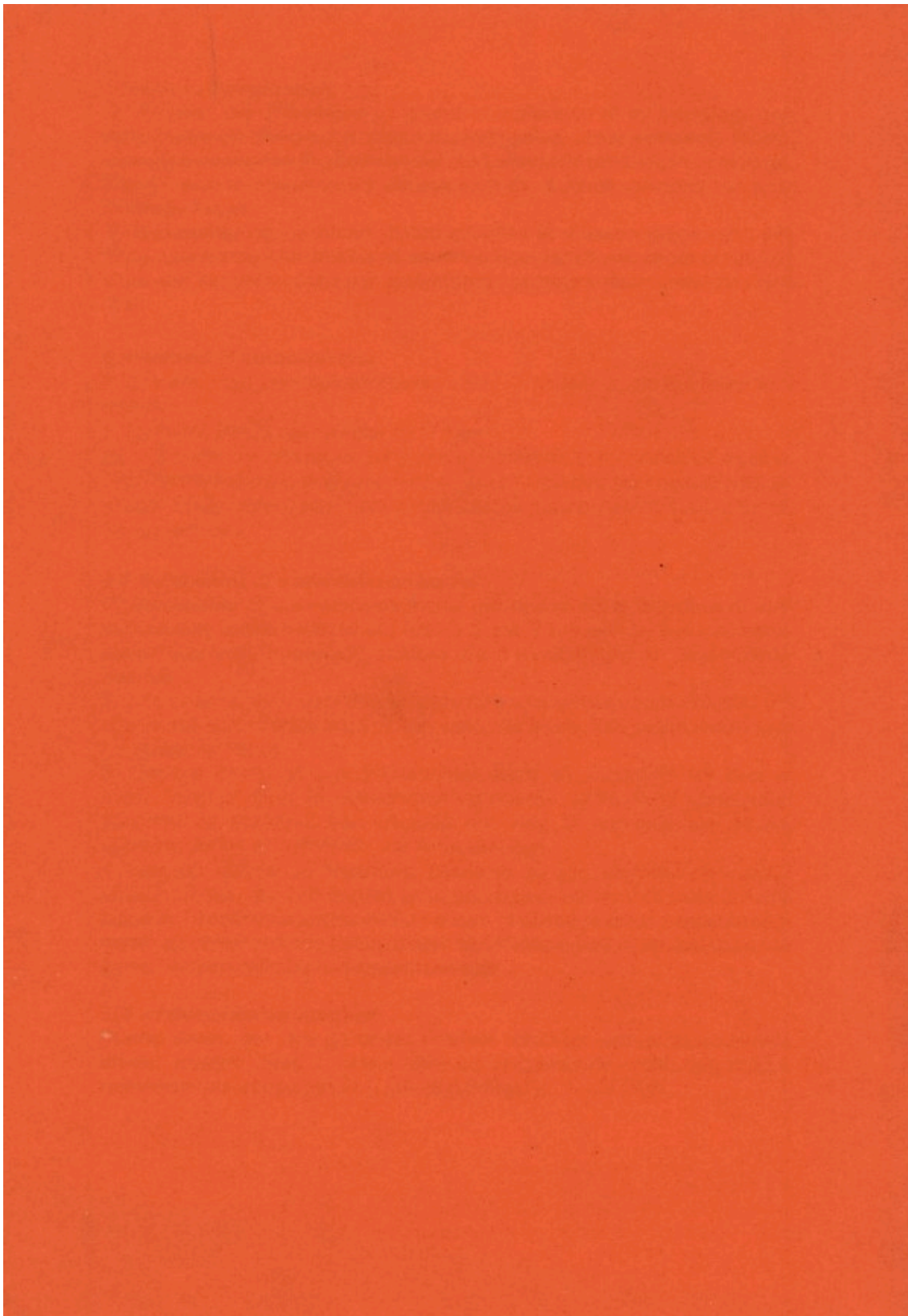
3. Nævnet består af 2 repræsentanter samt en suppleant for hver af disse, valgt af hver af hovedorganisationerne samt en af disse valgt formand og opmand. Kan enighed om valg af opmand ikke opnås, udpeges denne af formanden for Arbejdsretten.

4. Nævnet afsiger en motiveret kendelse og kan idømme den part i virksomheden, der har begået brud på aftalen, en bod, der skal tilfalde klageren. Bodens fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

#### **§ 8 Ikrafttræden og varighed**

Denne aftale, der ikke på noget område forringer gældende kollektive aftaler, træder i kraft 1. marts 1981 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til 1. juli, dog tidligst pr. 1. juli 1984.





For oplysninger om ophavsret og brugerrettigheder, se venligst [www.kb.dk](http://www.kb.dk)

For information on copyright and user rights, please consult [www.kb.dk](http://www.kb.dk)