

- arbejdets tilrettelæggelse og indhold
- personalebehov
- uddannelse
- muligheder for overvågning/kontrol af arbejdsindsats.

Informationen skal gives på så tidligt et tidspunkt, at medarbejderne og de faglige organisationer får gode muligheder for at drøfte og tage stilling til sagerne, og således at disses synspunkter, ideer og forslag indgår i beslutningsgrundlaget. Mangelfulde informationer eller uenigheder om oplysninger og vurderinger i den givne information har opsættende virkning på de endelige beslutninger.

Medarbejderne og deres faglige repræsentanter gives inden for normal arbejdstid den tid, som medarbejderne og de faglige organisationer finder nødvendig for at sætte sig ind i og drøfte den givne information.

#### 6. *Teknologivurdering*

- a) Der foretages på den enkelte virksomhed teknologivurdering ved enhver indførelse af nyt skærmudstyr eller ændring i bestående skærmudstyr og systemer.
- b) Teknologivurderingen kan foretages af ekspertise hentet udefra. Når virksomheden henter ekspertise udefra, skal dette ske i samråd med de faglige organisationer. Disse kan tillige inddrage ekspertise efter eget ønske og betalt af arbejdsgiverne, ligesom de i forhandlingssituationer kan inddrage egne konsulenter med bisidderstatus.

#### 7. *Kontrol og overvågning*

- a) Ved indførelse og brug af skærmterminaludstyr skal medarbejderne have fuld viden om og indsigt i den kontrol og overvågning, der er til stede i EDB-systemet.
- b) EDB-systemet må ikke bruges til at kontrollere og overvåge den enkelte medarbejders arbejdsindsats.
- c) Medarbejderne skal oplyses om og have indflydelse på, hvornår og til hvilket formål, kontrollen og overvågningen bruges.
- d) Den enkelte medarbejder skal have indsigt i resultatet af registreringen og sikres mulighed for at deltage i vurderingen af den.

#### 8. *Arbejds miljø- og teknologivurderingsforskning*

Arbejdsgiverne har pligt til at lade forskere/eksperter få adgang til virksomheden i forbindelse med teknologivurdering og arbejdsmiljøundersøgelser i fornødent omfang, såfremt de faglige organisationer på virksomheden ønsker dette.

#### 9. *Sanktionsbestemmelser*

- a) Lovforslaget bør indeholde en sanktionsbestemmelse, hvorefter overtrædelse af bestemmelser i loven indebærer, at det udstyr og de systemer, for hvilke bestemmelserne ikke er fulgt, ikke må anvendes.
- b) I situationer, hvor der er tvivl om, hvorvidt bestemmelserne er overtrådt, er Arbejdstilsynet på forlangende af medarbejderne/de faglige organisationer forpligtet til at stoppe brugen af udstyr og systemer, indtil arbejdsgiveren har bevist, at bestemmelserne er fulgt.