

bejdsgiverne med at sende en enkelt eller nogle få på kursus, hvorefter denne eller disse sættes til at oplære kollegerne. En utilstrækkelig viden om, hvordan maskinerne fungerer, og hvilke knapper der skal trykkes på, skaber utryghed og frustration blandt de ansatte. Denne uddannelse må løbende følges op, så man er på højde med den teknologiske udvikling.

- At give *alle* på arbejdspladsen kendskab til den teknologi, der anvendes i virksomheden. Ikke i form af en snæver betjeningsindlæring, men en bredere viden om, hvorledes teknikken og systemerne virker. Dermed sikres det, at alle får indsigt i de muligheder, den ny teknologi giver, og samtidig skabes der overblik over arbejdsprocessen på virksomheden. Dette overblik er nødvendigt, hvis de ansatte skal have indflydelse på teknologiens anvendelse.
- At give *alle* ansatte en bred uddannelse i teknologiforståelse og teknologivurdering, således at de ansatte kan se teknologien i en større sammenhæng og vurdere teknologiens indflydelse på udviklingen i samfundet, beskæftigelsen, arbejdsmiljøet m.v.

Disse tre former for uddannelser skal ses i sammenhæng og supplere hinanden. De må tilrettelægges sådan, at alle får en reel mulighed for at deltage. Der må ikke stilles forhåndsbetingelser til viden og kunnen, som udelukker nogen. Tværtimod må det være virksomhedens pligt at sørge for, at alle ansatte får de nødvendige forkundskaber, f.eks. i form af sprog eller matematik. Uddannelserne må ligeledes tilrettelægges sådan, at f.eks. ældre eller andre, der af den ene eller anden grund føler nervøsitæt over den ny teknologi, ikke lades i stikken.

Alle uddannelsesaktiviteter skal foregå i arbejdstiden. Hvis det undtagelsesvis ikke kan undgås, at dele af uddannelsen foregår uden for arbejdstiden, skal uddannelsesstunden regnes som overarbejde, der skal afspadseres eller betales med overtidbetaling i forhold til den gældende overenskomst. Alle udgifter i forbindelse med uddannelsen, også til materialer, transport o.lign., betales af arbejdsgiveren.

Uddannelsen planlægges og gennemføres i samarbejde med de faglige organisationer på virksomheden, og disse skal have mulighed for i løbet af uddannelsen at fremlægge deres syn på den ny teknologi. Det er vigtigt, at uddannelsen ikke blot bliver oplæring i at trykke på de rigtige knapper, men netop får et bredt og alsidigt indhold, der sætter den enkelte lønarbejder i stand til at udnyt-

te den ny teknologiske muligheder bedst muligt samt til at overskue konsekvenserne af teknologiudviklingen både på den enkelte virksomhed og på samfundsplan.

ad 4. *Distancearbejde*

Den nye teknologi forandrer vores arbejde. Inden for den administrative sektor åbnes der mulighed for indførelse af informatiksystemer og kontorautomation baseret på skærmterminaler. Den nye informatiosteknologi giver samtidig nye muligheder for arbejdets placering.

Ved hjælp af skærmterminaler tilkoblet telefonnettet eller datatransmissionssystemer vil arbejdet kunne udføres i hjemmet eller i lokaler placeret umiddelbart i nærheden af hjemmene, geografisk adskilt fra den egentlige arbejdsplads.

Denne teknologi er som næsten alle tekniske nydannelser modsætningsfyldt. På den ene side rummer den frigørende muligheder. På den anden side rummer den mulighed for en centering eller forværring af den eksisterende undertrykkelse. Mere visionært betraget kunne man forestille sig et samfund med en art produktionsfællesskaber/nærbearbejdspladser, hvor man arbejdede kollektivt med varierende arbejdsopgaver. Men i første omgang er det forsvaret for at undgå en centering af de ulige strukturer, der står på dagsordenen. Forslagsstillernes udgangspunkt er, at datateknologi introduceres på et eklatant kønshierarkisk arbejdsmarked i et kapitalistisk samfund. Fra den tidlige industrialisering kender man hjemmearbejdets dårlige sider, både for den enkelte i form af isolation og dårlige arbejdsbetingelser og for den faglige organisering i form af manglende sammenhold.

Den tid ønsker forslagsstillerne ikke tilbage. VS ønsker heller ikke kvinderne smidt tilbage i hjemmene. Og vor tids hjemmearbejde ved skærmen vil netop blive kvindearbejde. Det vil blive det underordnede arbejde, der lægges væk fra den egentlige arbejdsplads. Arbejde som f.eks. indtastning og renskrivningsarbejde, oversættelsesarbejde samt standardiseret programmeringsarbejde. Alt dette er *kvindearbejde*.

Mange hjemmearbejdspladser spredt rundt uden indbyrdes kontakt og kun med kontakt til arbejdsgiveren via telekommunikationssystemet vil svække fagforeningerne. Fra England er der desuden erfaringer for, at meget hjemmearbejde bliver udført som freelancearbejde. Som freelance er man slet ikke i et normalt lønarbejderforhold, dvs. at man ikke er sikret overenskomstmæssige rettighe-