



P. Van der Hallen

De vakbeweging als actor bij automatisering

Inleiding

Meer en meer wint binnen de theoretische arbeidssociologie de idee het veld dat technologie niet moet benaderd worden als een gegevenheid, een onafhankelijke variabele, doch beschouwd moet worden "vanuit een dynamisch model dat plaats biedt voor het mediërende en constructief handelen van sociale actoren". Onder invloed van Duitse en Franse arbeidssociologen (Brandt, Altman, Bechtler, Coriat e.a.) wordt technologie gezien als een afhankelijke variabele, afhankelijk van economische en sociale factoren.

Er wordt uitgegaan van en gewerkt aan een interpretatief model, dat veronderstelt dat alle actoren, betrokken bij ontwikkeling, introductie en gebruik van nieuwe technologie, handelen vanuit verscheidene handelingsoriënteringen, met dien verstande dat hun handelwijzen kunnen gelimiteerd zijn door situationele en positionele factoren (Kesteloot, 1982: 46).

In dit artikel bekijken we de positie van één bepaalde actor, m.n. de vakbeweging.

Voor de vakbonden betekent de invoering van technologische vernieuwingen op alle vlakken een uitdaging. Automatisering kan werkloosheid en dekwalficatie met zich brengen, doch houdt tegelijkertijd economische heropbloei en ontstaan van nieuwe taken en tewerkstellingsmogelijkheden in zich.

Op heel wat congressen, zowel van Belgische als van buitenlandse vakbonden, stellen de werknemersorganisaties dat automatisering geen doel op zich mag zijn, maar een middel ter realisering van door werknemers gewenste veranderingen moet worden. Via een beleid van arbeidstaakbeheersing dienen werknemers een doorslaggevende stem te krijgen in automatiseringsbeslissingen.

Echter, op het moment dat werknemers in een bepaald bedrijf of in een bepaalde afdeling te maken krijgen met automatisering, werden meestal al heel wat beslissingen genomen welke de aard, het karakter en de gevolgen van de automatisering bepaald hebben. Van een doorslaggevende werknemersstem via arbeidstaakbeheersing kan dan geen sprake meer zijn.

In heel wat landen pogen de vakbonden op nationaal, sectorieel of ondernemingsniveau technologieakkoorden af te sluiten. Men beoogt met deze akkoorden informering rond invoering van automatisering voorafgaand aan beslissingsmomenten te doen plaatshebben en/of te respecteren normen inzake arbeidsvoorwaarden op te leggen.

Ook worden werknemers/vakbondsparticipatiemodellen uitgewerkt die vanop ondernemingsniveau sturing van ontwikkeling en invoering van nieuwe technologie moeten mogelijk maken (Van Gelder, 1983; Briefs, 1984; De Cindio, 1983).

We gebruiken in dit artikel het model dat Van Gelder in zijn boek "Automatisering de baas" uitwerkte als uitgangspunt om de recent in België afgesloten technologieovereenkomst - C.A.O. 39 - en de in enkele andere landen - Groot-Brittannië, Zweden, Noorwegen, Duitsland - afgesloten technologieakkoorden te benaderen (*). In hoever laat een technologieovereenkomst - begrepen als positionele factor die de handelwijze van de vakbond op ondernemingsniveau als actor kan limiteren - participatie vanuit het voorgestelde model toe ?

(*) Een lijst met afkortingen bevindt zich na dit artikel.

1. Een vakbond/werknemersparticipatiemodel

Teneinde automatisering vanuit werknemersoogpunt te sturen werkte Van Gelder een werknemers/vakbondsparticipatiemodel uit dat zich oriënteert op de System Development Methodology (SDM) van het Softwarehouse Pandata.

Pandata ontwikkelde deze methodiek in opdracht van o.a. AKZO, Nationale Nederlanden en de PTT (Oudshoorn, 1981: 207).

Het gebruik van methodieken bij systeem- en software-ontwikkeling neemt de laatste jaren snel toe. Implementatieproblemen en het gebruik van de computer als geïntegreerd systeem maken dit noodzakelijk (De Boer, 1984: 12-13).

Schematisch voorgesteld ziet het model van Van Gelder er als volgt uit:

Schema 1. Vakbond/werknemersparticipatiemodel (Van Gelder)

Fasen in software-
ontwikkeling
(SDM-methodologie)

Modaliteiten werknemers/vak-
bondsparticipatie

Probleemstelling

melding OR, vakbond, betrok-
ken bedrijfsafdeling/overleg
rond sociale uitgangspunten/
besluit

besluit

start vooronderzoek

O.R. waakt over eerbiediging
uitgangspunten

besluit

start definitiestudie

overleg gebruikers projectgroep
voorleggen definitiestudie OR
Automatiseringscontract met
vakbond

besluit

start ontwikkeling
functioneel ontwerp

betrokkenheid gebruikers pro-
jectgroep OR toetsingsmogelijk-
heid

besluit

start bouwtechnisch
ontwerp

besluit

test

test in samenwerking met
gebruikers

besluit

invoering

evaluatie met gebruikers

Bron: Van Gelder, 1983: 132 (aangepast)

Een eerste participatiemoment zou zich moeten situeren vanaf de probleemstelling; m.a.w. betrokkenheid rond de vraag: automatiseren ja of nee. Hier dient ook reeds gepraat te worden over sociale criteria waarmee bij automatisering moet rekening gehouden worden. De participatie is erop gericht de (eventuele) automatisering mede te sturen vanuit een "sociale invalshoek".

Mogelijke sociale uitgangspunten zouden kunnen zijn (Van Gelder, 1983: 110-111):

- geen ontslagen als gevolg van de automatisering;
- opvang van de terugloop van de werkgelegenheid (door arbeidstijdverkorting);
- doorstroming naar nieuwe functies mogelijk maken via omscholing;
- taken hergroeperen tot een inhoudsvol geheel; geen routinematige arbeid;
- taken moeten een ontwikkelingselement in zich dragen, beroep op vakkennis dient centraal te blijven staan;
- isolerend werken moet vermeden worden;
- eigen werktempo moet aan machine kunnen opgelegd worden;
- uitschakeling/vermindering van lastig/vuil/ongezond werk.

Eens dat een besluit genomen wordt omtrent de uitgangspunten, wordt overgegaan tot een vooronderzoek. De vakbonden, de O.R., de betrokken afdeling in geval van een concreet project dienen daarvan op de hoogte gesteld. De taak van de O.R. zou hierbij kunnen zijn erover te waken dat de sociale uitgangspunten geëerbiedigd worden.

In de fase van de definitiestudie is het noodzakelijk dat overleg gepleegd wordt - eventueel via de oprichting van een projectgroep - met de (toekomstige) gebruikers. In deze fase wordt de bestaande manier van werken geanalyseerd, wordt bekeken voor welke knelpunten eventueel automatisering een oplossing zou (moeten) (kunnen) bieden.

Het is van belang dat hier de gebruikers hun opvattingen over deze knelpunten en hun ideeën en wensen m.b.t. de in de toekomst te volgen werkmethoediek meedelen. Immers, hier, in deze fase wordt bepaald welke taken door het automatisch systeem zullen verricht worden, welke de functionele samenhang tussen de taken zal zijn, welke taken er nog voor de werknemer zullen overblijven (Van Gelder, 1983: 122-125).

Wil de vakbond een arbeidstaakbeleid voeren, dan is deze fase van cruciaal belang. Daarom dient de definitiestudie voorgesteld aan de O.R.; pas na overeenstemming zou het licht op groen mogen gezet worden voor de ontwikkeling van een "functioneel ontwerp".

Bij de opmaak van het functioneel of logisch ontwerp - de ontwikkeling van de software - dienen de gebruikers zeer nauw betrokken te worden en dient de O.R. nog een toetsingsmogelijkheid geboden om na te gaan in hoever met de vastgelegde sociale uitgangspunten rekening gehouden wordt. Eens hierrond een besluit betroffen, kan begonnen worden met de bouw van het technisch ontwerp - de hardware (Van Gelder, 1983: 126).

Voordat tot invoering van het ontworpen systeem besloten wordt, zou inzicht moeten bestaan in de vraag of het systeem bevredigend kan functioneren en aan de gestelde eisen kan voldoen. Dit kan gebeuren door het systeem in samenspraak met de gebruikers te testen.

Ook na de invoering dient nog geregeld ruggespraak met de gebruikers voorzien, gezien zich ook dan nog tal van problemen kunnen voordoen. Een evaluatie na een aantal maanden is hier geoorloofd (Van Gelder, 1983: 127).

Conditio sine qua non voor dit participatiemodel zijn (Van Gelder, 1983: 117-118):

- een management dat positief staat tegenover participatie "as such";
- een openheid qua informatie. Eenieder die op directe of indirecte wijze betrokken is bij een automatiseringsproject dient gedurende de totale looptijd van het project over alle relevante informatie te kunnen beschikken. Zo dient het ook mogelijk te zijn gebruik te kunnen maken van externe deskundigen.
- tijd moet aanwezig zijn om invloed te kunnen uitoefenen.

Met dit ideaalmodel voor ogen bekijken we de in België, Groot-Brittannië, Zweden, Noorwegen en Duitsland afgesloten technologieovereenkomsten vanuit volgende vragen:

- wanneer laten zij betrokkenheid van gebruikers/vakbondsafgevaardigden toe? Op welk moment van het software-ontwikkelingsproces?
- op welke wijze garanderen ze de conditio sine qua non van het participatiemodel?

We bekijken eerst, land per land, welke technologieovereenkomsten er werden afgesloten. Welk is hun inhoud? Betreffen het nationale, voor alle sectoren geldende akkoorden of gaat het om specifieke sector- of ondernemingsakkoorden? (1) We gaan in dit inhoudsoverzicht op het in België afgesloten technologieakkoord inhoudelijk iets dieper in dan op de akkoorden in de andere landen.

2. De Belgische technologieovereenkomst (C.A.O. n° 39)

2.1. De inhoud van C.A.O. n° 39

Net zoals Duitsland, Zweden en Noorwegen kent België een wettelijk kader waarbinnen collectieve onderhandelingen kunnen plaatsvinden. Bij deze lijkt het dan ook niet verwonderlijk dat in België de optie genomen werd voor het afsluiten van een nationale collectieve arbeidsovereenkomst. Syndicaal voordeel daarvan is dat voor alle soorten bedrijven, groot of klein, syndicaal sterk of zwak, een gelijkaardige minimumregeling wordt voorzien. Syndicaal sterke bedrijven kunnen steeds proberen "er meer uit te halen". Wat zij eventueel méér bekomen, kan achteraf misschien voor alle andere bedrijven tot de te realiseren norm gemaakt worden. In die lijn is ook de keuze te begrijpen voor een CAO i.p.v. voor een wet, gezien een wet enkel via het Parlement kan gewijzigd worden.

Hoofdstuk I, artikel 1, § 1 van deze C.A.O. bepaalt de toepassingsfeer: de C.A.O. is van toepassing op de ondernemingen die "gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen gedurende het kalenderjaar voorafgaand aan de periode tijdens dewelke de in artikel 2 bedoelde informatie moet verstrekt worden".

De overige paragrafen van artikel 1 definiëren wat onder werknemer moet verstaan worden, hoe het gemiddelde moet berekend worden en regelt de verhouding tussen deze C.A.O. en de C.A.O.'s betreffende werking van de O.R., K.V.G.V. en S.D. Het commentaar bij artikel 1 werkt dit laatste nog meer uit.

Hoofdstuk II, artikel 2 beschrijft de procedure van voorlichting en overleg.

Artikel 2, § 1 stelt: "Wanneer de werkgever heeft besloten over te gaan tot een investering in een nieuwe technologie en wanneer die investering belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden, dan moet hij uiterlijk drie maanden voor het begin van de inplanting van de nieuwe technologie, eensdeels geschreven informatie verschaffen over de aard van de nieuwe technologie, over de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen alsmede over de aard van de sociale gevolgen en anderdeels met de werknemersvertegenwoordigers overleg plegen over de sociale gevolgen van de invoering van de nieuwe technologie".

Het commentaar bij dit hoofdstuk stipuleert dat de informatie moet verstrekt worden 3 maanden voor het begin van de inplanting van de nieuwe technologie. Inplanting impliceert "hetzij de manifestatie van een visueel criterium, hetzij de aanduiding van een wijziging in de arbeidsvoorwaarden of in de werkorganisatie binnen de onderneming". "Nieuw" moet geïnterpreteerd in relatie tot wat vroeger in de onderneming bestond.

Paragraaf 2 van artikel 2 omschrijft de term "collectieve gevolgen". Er zijn belangrijke collectieve gevolgen in de zin van § 1 "wanneer 50 % en ten minste 10 werknemers van een bepaalde beroepscategorie betrokken zijn bij de invoering van de nieuwe technologie in de onderneming en dit tot het verstrijken van de door de werkgever aangeduide termijn in het raam van zijn bij artikel 3 bedoelde informatieplicht of, bij ontstentenis, tot de effectieve inwerkingsstelling van de nieuwe technologie."

De 50 % en de 10 werknemers worden niet berekend op elke beroepscategorie afzonderlijk, maar op alle beroepscategorieën samen waarin zich een wijziging in de tewerkstelling, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden voordoet als gevolg van de invoering van de nieuwe technologie, wanneer deze beroepscategorieën samen minder dan 100 werknemers omvatten.

In het commentaar wordt nauwer gedefinieerd wat onder betrokken werknemers dient verstaan te worden. Het zijn werknemers die tot een bepaalde beroepscategorie behoren en die ofwel de Nieuwe Technologie (NT) moeten gebruiken in gewijzigde arbeidsvoorwaarden/werkorganisatie ofwel de gevolgen ervan moeten ondergaan door ontslag of mutatie. Ook de betekenis van de term "effectieve inwerkingstelling" wordt toegelicht, bedoeld wordt "het ogenblik waarop de nieuwe technologie werkelijk operationeel is".

Artikel 3 van hoofdstuk twee bepaalt waarop de geschreven informatie moet betrekking hebben. We citeren: "De bij artikel 2, § 1 bedoelde geschreven informatie heeft betrekking op de aard van de nieuwe technologie, op de economische, financiële of technische factoren die de invoering ervan verantwoorden, op de aard van de sociale gevolgen alsmede op de termijnen van inwerkingstelling van de nieuwe technologie."

Paragraaf twee van dit artikel ontslaat de werkgever van de schriftelijke informeringsplicht *m.b.t.* de economische, financiële of technische factoren welke de invoering van de N.T. moeten verantwoorden wanneer dit een ernstig nadeel aan de

onderneming kan berokkenen. Het commentaar bij dit artikel stelt hierbij dat dit niet betekent dat de werkgever ontslagen wordt van de schriftelijke informeringsplicht over de aard van de sociale gevolgen. Sociale gevolgen zijn "de gevolgen die op voorzienbare en globale wijze de werkgelegenheid, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden beïnvloeden, zij sluiten geen individuele beoordeling in".

Het overleg, zo schrijft artikel 4 voor, moet betrekking hebben op:

- de vooruitzichten inzake de werkgelegenheid van het personeel, de werkgelegenheidsstructuur en de voorgenomen sociale maatregelen inzake werkgelegenheid;
- de werkorganisatie en de arbeidsvoorwaarden;
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;
- de vakbekwaamheid en de eventuele maatregelen voor opleiding en omscholing van de werknemers."

Artikel 5 stelt dat de informatie moet verstrekt worden aan de O.R. of aan de S.D. wanneer geen O.R. in het bedrijf aanwezig is.

Het overleg vindt, naargelang van het geval, plaats in de O.R., het C.V.G.V. en met de S.D., overeenkomstig hun respectievelijke bevoegdheden.

Het commentaar bij beide artikels schrijft geheimhoudingsplicht voor, welke echter de voorlichtings- en overlegprocedure niet mag belemmeren, en stelt dat het overleg in de tijd moet beperkt worden zodat de inwerkingstelling van de N.T. niet wordt belemmerd.

Hoofdstuk III van deze C.A.O. stelt regels op die van toepassing zijn bij niet-naleving van de informerings- en overlegprocedure. Artikel 6 § 1 stelt: "De werkgever die de in hoofdstuk II van deze overeenkomst bepaalde voorlichtings- of overlegprocedure niet eerbiedigt mag geen handeling stellen die ertoe strekt de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de invoering van de betrokken nieuwe technologie."

De bewijslast van die redenen ligt bij de werkgever, tijdens de periode die ingaat de dag waarop de bij artikel 2, § 1 bedoelde informatie had moeten worden verstrekt en eindigt 3 maanden nadat de nieuwe technologie effectief in werking is getreden. Buiten die periode dient de werknemer te bewijzen dat zijn ontslag het gevolg is van de invoering van de nieuwe technologie.

Paragraaf twee bepaalt een sanctie: bij ontslag omwille van de ingevoerde technologie in het geval dat de procedure niet werd nageleefd, betaalt de werkgever de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan 3 maanden brutoloon, dit bovenop andere vergoedingen.

In het commentaar bij beide artikels wordt opnieuw ingegaan op de bewijslast regeling (p. 9): "De bewijslast ligt bij de werkgever tijdens de periode die ingaat de dag waarop de informatie overeenkomstig artikel 1, § 1 had moeten worden verstrekt, d.w.z. uiterlijk drie maanden voor het begin van de inplanting van de nieuwe technologie en die eindigt drie maanden na de effectieve inwerkingstelling van de nieuwe technologie.

Buiten die periode ligt de bewijslast van de redenen die inherent zijn aan de invoering van de nieuwe technologie bij de werknemer."

Hoofdstuk IV omvat de slotbepalingen. Artikel 7 stelt dat de C.A.O. voor onbepaalde duur ingaat vanaf 1 februari 1984.

Vindt de inplanting van de N.T. plaats tussen 1 februari 1984 en 30 april 1984 dan zijn de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing, behalve de termijnbepaling m.b.t. de voorlichting- en overlegprocedure (artikel 2 § 1).

De C.A.O. kan worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

In hoofdstuk V (artikel 8) verbinden de ondertekenende partijen zich ertoe de resultaten van de C.A.O. 24 maanden na de inwerkingtreding te onderzoeken.

2.2. C.A.O. n° 39 vergeleken met de voor en tijdens het onderhandelingsproces geformuleerde overheids- en vakbondsvoorstellen

Voor de onderhandelingen rond een CAO i.v.m. invoering van nieuwe technologie van start gingen, formuleerden de vakbonden hun verwachtingen in een voorstel van raamakkoord. Zowel ACV als ABVV en ook de christelijke bediendencentrale LBC dienden zo'n voorstel in. De werkgeversorganisatie VBO hield het stilzwijgend bij "een aanpassing van CAO n° 9". De overheid van haar kant deed drie inhoudelijke voorstellen. Het derde voorstel, gedateerd 24 november 1983, vormde de basistekst voor de ultieme besprekingen binnen de Nationale Arbeidsraad die leidden tot de goedkeuring van de CAO op 13 december 1983. Hadden de sociale partners toen geen akkoord bereikt, dan zou die basistekst bij wet door de regering als

overeenkomst zijn opgelegd. In de tabellen op volgende bladzijden worden in een aantal items de inhoud van de overheidsvoorstellen, van CAO n° 39 en van de vakbondsvoorstellen samengevat (2). In onze commentaar bij elke tabel belichten we eveneens een aantal mogelijke knelpunten m.b.t. de toepassing van de C.A.O.

Tabel 1 vergelijkt de regeringsvoorstellen, de vakbondsvoorstellen en C.A.O. 39 m.b.t. de items "toepassings sfeer" en "definiëring N.T."

Wat opvalt is dat, daar waar het ABVV gepoogd heeft N.T. enigszins te specificeren, de onderhandelende partijen een vrij vage definiëring overeenkwamen welke o.i. serieuze toepassingsproblemen kan creëren (zie tabel).

Deze definitie gaat o.i. voorbij aan de realiteit dat technologische vernieuwingen in fasen ingevoerd worden. Een bedrijf zal bv. eerst één tekstverwerker in een secretariaat laten proefdraaien, alvorens er meerdere aan te kopen. Eén tekstverwerker zal nooit 50 % en ten minste 10 werknemers treffen in hun beroepsbezigheid. Meerdere tekstverwerkers zullen dit misschien wel doen. Vraag is of dan nog de invoering van meerdere tekstverwerkers geïnterpreteerd mag worden als nieuwe technologie, gezien er reeds een tekstverwerker in gebruik was.

Sommige vernieuwingen betekenen een directe breuk met "het oude", bv. de vervanging van manueel lassen door een lasrobot. Doch wat als men de lasrobot van de "eerste generatie" vervangt door een meer complexe? Is dan nog C.A.O. 39 krachtens zijn definitie van N.T. van toepassing? Geldt de definiëring voor zowel produkt- als procesvernieuwingen? Produktinnovaties kunnen ofwel geheel nieuwe produktieprocessen in een bedrijf introduceren - neem bv. de compact-disc - ofwel op lange termijn gedeelten van een produktieproces wijzigen en belangrijke collectieve gevolgen genereren. De C.A.O. erkent m.a.w. onvoldoende de complexiteit waarmee het technologisch vernieuwingsproces zich in bedrijven aandient.

Tabel 2 vergelijkt de voorstellen in verband met de informering-, voorlichting- en overlegprocedure.

Het ABVV wenste informering vooraf aan de investerings/conceptkeuze en onderhandelingen over impact op werkgelegenheid voor het investeringscontract. Het ACV wenste tijdige informering zodat via adviezen de eindbeslissing kan beïnvloed worden en continue informering vanaf de ontwikkelingsfase.

Tabel 1. Vergelijking regeringsvoorstellen, C.A.O. 39, vakbondsvorstellen i.v.m. toepassingsfeer en definiëring N.T.

VOORSTEL	Toepassingsfeer	Definiëring N.T.
Tewerkstellingspact (4 mei 1982)	Paritaire comités (sector) en ondernemingen niet gespecificeerd naar grootte/aantal werknemers	---
Maystadt (28 maart 1983)	Per onderneming (niet gespecificeerd naar grootte/aantal werknemers)	---
Maystadt (24 november 1983)	Ondernemingen met gemiddeld 50 of meer werknemers	Nieuw moet worden geïnterpreteerd in relatie tot wat vroeger in de onderneming bestond
C.A.O. 39 (13 december 1983)	Ondernemingen met 50 of meer werknemers	Nieuw moet worden geïnterpreteerd in relatie tot wat vroeger in de onderneming bestond
A.C.V. (12 maart 1983)	Niet expliciet geformuleerd naar grootte toepasbaar in alle privé-ondernemingen en openbare diensten	---
A.B.V.V. (3 maart 1983)	Algemeen	In het bijzonder maar niet uitsluitend de informatietechnologie, met elke input, bewerking, stockering, transport en output van de gegevens de ontwerp-, productie- en behandelingssystemen die door deze informatietechnologie worden gewijzigd. Bovendien alle nieuwe procédés of vormen van organisatie of beheer van de onderneming met N.T.
L.B.C. (4 december 1981)	Alle ondernemingen met OR, CVGV, SD	---

De bereikte C.A.O. voorziet enkel informering rond invoering wanneer de werkgever beslist tot investering in een N.T. die belangrijke collectieve gevolgen zal kennen, de informering geschiedt drie maanden voor de inplanting.

De informering geschiedt na de beslissing, de C.A.O. blijft hier conform met de Belgische overlegtraditie: geen aantasting van het beslissingsmonopolie van de werkgever. Bemerkt dat, evenzeer conform tradities, het informatie- en onderhandelingsrecht verschillend opgevat wordt naargelang het economische of sociale materies betreft. De schriftelijke informeringsplicht over de economische, financiële of technische factoren die de invoering van de N.T. verrechtvaardigen, vervalt tot enkel mondelinge informering, wanneer een geschreven procedure "ernstig nadeel berokkent aan de onderneming". De informeringsplicht rond het sociale is altijd schriftelijk. Dit is belangrijk, de CAO gaat hierin verder dan bv. de Vredeling-richtlijn.

Het overleg vindt enkel plaats rond het sociale m.n. de vooruitzichten inzake werkgelegenheid, werkorganisatie, arbeidsvoorwaarden, om- en bijscholing, en dergelijke meer. Ook dit is traditie.

Tabel 3 vergelijkt de overleglokatie en de specifieke rechten die toegekend werden.

De vakbonden vroegen recht op bijstand van deskundigen (syndikale experten). In het eerste voorstel Maystadt nam de overheid deze eis over, doch wegens felle weerstand van de werkgevers werd dit door de overheid in latere voorstellen niet langer weerhouden.

De vakbonden stellen dat de werknemers niet altijd de nodige expertise bezitten om met kennis van zaken inzicht te verwerven en een standpunt in te nemen.

Tot nu toe voorziet de wetgeving een aantal beperkte mogelijkheden voor vakbondsafgevaardigden om op experten beroep te doen. De artikels 34 tot en met 36 van het K.B. van 27 november 1973 bepalen de mogelijkheden waarover vakbonden beschikken om deskundigen in te schakelen in de O.R.-werking:

Artikel 34:

"Deskundigen mogen bij zekere werkzaamheden van de O.R. betrokken worden, hetzij om over te gaan tot een aanvullend onderzoek in verband met de medegedeelde gegevens, hetzij met het oog op het verstrekken van ophelderingen aan één van de partijen van de O.R. met betrekking tot bepaalde technische aspecten, en dit onder de volgende voorwaarden:

Tabel 2. Vergelijking regeringsvoorstellen, C.A.O. 39, vakbondsvoorstellen i.v.m. informering, voorlichtingsprocedure en overlegprocedure

VOORSTEL	Informerings/voorlichtingsprocedure	Overlegprocedure
Tewerkstel- lingspact (4 mei 1982)	<ul style="list-style-type: none"> - bij invoering van NT 'voorafgaandelijk' informeren (geen termijn gespecificeerd) - jaarlijkse evaluatie over sociale weerslag NT op onderneming en binnen sector 	<p>overleg over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - begeleidingsmaatregelen werkgelegenheid - herschikking arbeidsorganisatie - vorming, omscholing, bijscholing - bescherming veiligheid, gezondheid - weerslag kwaliteit arbeid
Maystadt (28 maart 1983)	<p>jaarlijks legt onderneming technologieplan voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - luik met beoogde investeringen inzake NT (kostprijs, technische eigenschappen) - luik m.b.t. werkgelegenheid: kwantitatief (arbeidsplaatsen, arbeidsduur, lonen) en kwalitatief (arbeidsvoorwaarden, opleiding, bijscholing, gezondheid) - luik m.b.t. financiële analyse (rentabiliteit, nieuwe toegevoegde waarde) 	<ul style="list-style-type: none"> - onderhandelingen over dit plan moeten leiden tot een ondernemingsakkoord over nieuwe arbeidsorganisatie en verdeling toegevoegde waarde
Maystadt (24 nov. 1983)	<ul style="list-style-type: none"> - informering bij beslissing tot investering in NT wanneer deze belangrijke collectieve gevolgen kent - informering 3 maanden voor begin inplanting <ul style="list-style-type: none"> - schriftelijk over aard NT, verrechtvaardiging invoering financieel, economisch, sociale gevolgen 	<p>overleg rond:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vooruitzicht werkgelegenheid - sociale maatregelen - werkorganisatie en arbeidsvoorwaarden - gezondheid, veiligheid - vakbekwaamheid, omscholing, bijscholing
C.A.O. 39 (13 dec. 1983)	<ul style="list-style-type: none"> - informering bij beslissing tot investering in NT wanneer deze belangrijke collectieve gevolgen kent <p>belangrijke collectieve gevolgen: 50 % en ten minste 10 werknemers binnen de bij de uitvoering betrokken beroepscategorieën</p>	<p>overleg rond:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vooruitzicht werkgelegenheid - sociale maatregelen - werkorganisatie en arbeidsvoorwaarden - gezondheid, veiligheid - vakbekwaamheid, omscholing, bijscholing

- informering 3 maanden voor begin inplanting
 - schriftelijk over aard NT, verrechtvaardiging invoering financieel, economisch. Mag mondeling gegeven indien schriftelijk leidt tot moeilijkheden voor het bedrijf
 - schriftelijk over sociale gevolgen
- 3 maanden voor inplanting
- A.C.V.
(12 maart 1983)
- tijdig zodat eindbeslissing kan beïnvloed worden
 - bestendige informering vanaf ontwikkelingsmoment
 - informatie in duidelijke taal
 - jaarlijks OR gewijd aan NT
 - technologiekaart onderneming jaarlijks aangepast
- onderhandeling vooraf
 - elke voorgenomen investering ter advies aan OR
 - in alle gevallen waar dienstverband getroffen wordt
 - onderhandelingen rond werkgelegenheid, volume en vastheid van betrekking, aangepaste beroepsopleiding, gewaarborgd inkomen, taakverruiming, prestatiecontrole, privacyproblematiek
- A.B.V.V.
(3 maart 1983)
- vroegtijdige informering voor investeringskeuze
 - informatie 3 maanden voor investerings/conceptiekeuze, schriftelijk en gedetailleerd, omvattend:
 - strategisch concept bedrijf
 - genomen basisoptie
 - technische en economische gegevens
 - weerslag op werkvolume, werktijd, opleiding, werkorganisatie
 - alternatieven
 - tijdens introductieperiode driemaandelijke actualisering
 - jaarlijks OR rond technologie
- binnen 3 maanden na volledige informering en voorafgaand aan investeringscontract onderhandelingen over impact NT op werkgelegenheid en arbeidsorganisatie
- L.B.C.
(4 dec. 1981)
- vanaf aanvangsfase ten laatste 40 dagen voor beslissing informatie betreffende aard, bedoeling, gevolg, kwantiteit, kwaliteit, veiligheid, gezondheid
- OR wordt advies gevraagd indien WN door NT worden getroffen. Er wordt met WG onderhandeld over bedoeling NT, maatregelen t.a.v. werk- en werkgelegenheid, beroepsopleiding, privacy, inkomen

Tabel 3. Vergelijking regeringsvoorstellen, C.A.O. 39 en vakbondsvoorstellen i.v.m. lokaliteit overleg en specifieke rechten

VOORSTEL	Waar	Specifieke rechten
Tewerkstellings- pact (4 mei 1982)	- binnen OR, CVGV, SD krachtens bevoegdheden - binnen paritair Comité sector	---
Maystadt (28 maart 1983)	- OR of SD	Bijstand werknemers door deskundigen gekozen met werkgever, onderworpen aan deontologie
Maystadt (24 nov. 1983)	- OR, CVGV, SD naargelang van materie en bevoegdheid	Ingeval niet naleving CAO recht op bijkomende ontslagpremie bijkomende premie dient beschouwd als morele vergoeding
C.A.O. 39 (13 december 1983)	- OR, CVGV, SD naargelang van materie en bevoegdheid	Recht op bijkomende ontslagpremie bij afdanking tengevolge van invoering van NT ingeval niet-naleving CAO (zie sanctioneringsprocedure)
A.C.V. (12 maart 1983)	- OR	Adviesrecht Recht op bijstand deskundigen Recht van opschorting
A.B.V.V. (3 maart 1983)	- OR/SD	Recht op bijstand deskundigen Research- en bedrijfssteun i.v.m. ontwikkeling/ invoering NT afhankelijk van positief advies en respecteren technologieakkoord Recht van opschorting invoering NT
L.B.C. (4 december 1981)	- OR/SD	Recht op advies Recht op bijstand deskundigen Recht van schorting invoering NT Recht zich te wenden tot directie MNO wanneer lokale directie CAO niet toepast

1. wanneer het erom gaat deskundigen met studies of navorsingswerk te belasten, is het akkoord van beide partijen in de O.R. noodzakelijk.

2. als een partij het nuttig acht één of meer deskundigen uit te nodigen om haar voor te lichten over zekere technische aspecten dient zij de O.R. daarvan in kennis te stellen. De andere partij heeft de mogelijkheid tot wraking. Dezelfde partij zal slechts tweemaal van die mogelijkheid mogen gebruik maken. Mocht na gebruikmaking van deze mogelijkheid een meningsverschil blijven bestaan, dan wordt de aanwijzing van de voorgedragen deskundige aan een der bij artikel 39 bedoelde ambtenaren, overeenkomstig de ... daarvoorziene procedure, ter goedkeuring voorgelegd." (Bedoeld worden ambtenaren van EZ.)

Artikel 35:

"Elk van de partijen van de O.R. kan zonder formaliteiten deskundigen uitnodigen op voorbereidende vergaderingen, hetzij tussen de leden die de werknemers vertegenwoordigen, hetzij tussen de leden die het ondernemingshoofd vertegenwoordigen."

Artikel 36:

"De deskundigen zijn gehouden tot het beroepsgeheim."

Ook de wetgeving m.b.t. het CVGV voorziet biedt een zekere ruimte voor het optreden van experts. Artikel 839 sexies van het ARAB voorziet dat de leden vertegenwoordigers der werknemers zich met instemming van het ondernemingshoofd, door een deskundige van hun keuze mogen laten bijstaan. Met het oog op de voorbereiding van vergaderingen kunnen zij zich, met het stilzwijgend akkoord van het ondernemingshoofd, "laten ter zijde staan door een bestendig afgevaardigde van hun vakvereniging".

De vakbonden vroegen een belangrijke uitbreiding van dit recht op bijstand van deskundigen en gekoppeld daaraan het recht tot onderhandeling, advies en eventuele opschorting. De werkgevers waren daar fel tegen gekant.

Ter illustratie een aantal commentaren van belangrijke werkgeversvertegenwoordigers. In een interview met een gezaghebbende Vlaamse krant antwoordden deze op de vraag "Hoe moet het overleg over de invoering van nieuwe technologieën worden gezien? Is een voorafgaand akkoord van de ondernemingsraad wenselijk? Zijn externe syndikale deskundigen denkbaar?" het volgende:

"Toen ik van dat 'raamakkoord' van minister Maystadt hoorde, was ik woedend. Hoe durft men in 1983 nog met dergelijke zaken naar voor komen? Ongetwijfeld hebben wij als patroons de fout gemaakt te weinig te informeren. Dat moeten wij dringend verbeteren.

Aan de ondernemingsraad het bewijs leveren dat een nieuwe technologie noodzakelijk is, kan niet. Zo gaat dat niet in een bedrijf. Wij konden indertijd niet bewijzen dat de numeriek gestuurde machines noodzakelijk waren. Wij geloofden er echter in en de evolutie heeft ons gelijk gegeven. Dat is nu hetzelfde voor de CAD/CAM, en voor de robot. De idee van de robot is bij ons al 15 jaar oud. Wij leven daarmee, zijn daarvan bezeten. En op zeker ogenblik zullen wij de beslissing moeten nemen, omdat wij geloven dat het noodzakelijk zal zijn. Daar kunnen wij dan geen jaren over onderhandelen."

"Met die zogenaamde controle van de werknemers stappen wij tien tot twintig jaar achteruit. Wij gaan niet alleen de trein missen, wij gaan hem niet meer zien vertrekken.

Diegenen die zo iets uitdenken moeten eens een stage van een jaar in een bedrijf lopen. Om voeling te krijgen met het complexe ondernemingsgebeuren. Zij zullen dan zien hoe ideeën ontstaan, projekten zich ontwikkelen, beslissingen worden genomen en welke strijd in multinationale organisaties soms moet worden gevoerd om het investeringsgeld te krijgen.

Wat zijn eigenlijk hun bedoelingen? Macht, of willen zij iets afkopen?"

"De beheerders zijn juridisch verantwoordelijk. De ondernemingsraad kan over de invoering van nieuwe technologieën niet beslissen.

Als ze ons het raamakkoord opleggen, met de verplichte goedkeuring door de ondernemingsraad, dan kan een eerlijke bedrijfsleider dat alleen maar naast zich neerleggen, zijn verantwoordelijkheid opnemen, of ervan onder trekken."

C.A.O. 39 voorziet noch een recht op bijstand van deskundigen, noch een recht op onderhandeling, of op opschortend advies. Het enige specifieke recht is dat op een bijkomende ontslagpremie bij niet-naleving door de werkgever van de in de C.A.O. voorziene informeringsprocedure.

Belangrijk om aan te stippen is de mogelijkheid die LBC voorzag om zich te wenden tot de directies van eventueel de multinationale onderneming, wanneer een lokale directie geen informatie zou verstrekken.

De voorstellen van de sanctioneringsmaatregelen en de duurtijd van de C.A.O. worden in tabel 4 vergeleken. Daar waar de vakbonden het recht van opschorting als sanctionering zagen en voorstelden, diende men bij de onderhandeling akkoord te gaan met een vrij ingewikkelde sanctioneringsprocedure met als enig resultaat het individueel recht op een bijkomende ontslagpremie.

Ook deze sanctioneringsprocedure kan o.i. voor heel wat moeilijkheden zorgen en de vraag naar de efficiëntie ervan kan terdege gesteld. Het is enerzijds immers heel moeilijk ontslag uitsluitend toe te wijzen aan nieuwe technologie, anderzijds heel makkelijk andere redenen voor ontslag te formuleren of ontslag op te vangen via mutatie, vervroegde opruststelling en dergelijke meer.

Bovendien zijn de termijnen waarop de bewijslastprocedure betrekking heeft moeilijk in de tijd definieerbaar en af te bakenen.

Tot slot kunnen ons inziens de termen "belangrijke collectieve gevolgen" en "beroepscategorie" voor heel wat interpretatiemoeilijkheden zorgen. Van belangrijk collectieve gevolgen is sprake wanneer 50 % en ten minste 10 werknemers van een bepaalde beroepscategorie bij de invoering van de N.T. betrokken zijn, zo stelt de C.A.O.

Een voorbeeld ter illustratie (3):

Neem een bedrijf met meer dan 50 werknemers en met 30 werknemers in een beroepscategorie die betrokken is bij de invoering van de N.T. Vijftien van deze werknemers worden door de invoering getroffen. De C.A.O. moet hier worden toegepast gezien er 50 % en 10 werknemers getroffen worden.

Volgende voorbeelden tonen echter aan dat aandacht en kunnen rekenen noodzakelijke voorwaarden zijn om op dit punt zijn rechten van toepassing te laten gelden:

Een bedrijf B, met meer dan 50 werknemers, voert een N.T. in, waarbij 9 werknemers binnen een beroepscategorie van 18 werknemers in hun tewerkstelling worden bedreigd. De C.A.O. is in dit geval niet van toepassing, de benedengrens van 10 werknemers is hier "niet gehaald".

Een bedrijf C, met meer dan 50 werknemers, voert een N.T. in, welke 3 beroepscategorieën raakt. In beroepscategorie A zijn 8 betrokkenen op 20 werknemers, in categorie B 6 op 10 en in categorie C 7 op 10. In elke categorie geen 10 werknemers en in categorie A geen 50 %, dus C.A.O. niet van toepassing. Toch wel: de C.A.O. bepaalt in artikel 2, paragraaf 2 dat in dit geval de drie categorieën mogen worden samengeteld, wat maakt dat op 40 werknemers er 21, zijnde meer dan 50 % en meer dan 10 werknemers, getroffen worden.

Tabel 4. Vergelijking regeringsvoorstellen, CAO 39 en vakbondsvoorstellen i.v.m. specifieke sanctieneringsregeling en duurtijd CAO

VOORSTEL	Specifieke sanctieregeling	duurtijd
Tewerkstellingspact (4 mei 1982)	---	---
Maystadt (28 maart 1983)	---	---
Maystadt (24 nov. 1983)	Bij niet naleving en bij ontslag forfaitaire vergoeding 3 maanden bruto loon	opzegbaar mits 6 maanden opzeg evaluatie 24 maanden na inwerkingtreding
C.A.O. 39 (13 december 1983)	Bij niet naleving informerings- en onderhandelingsplicht dient werkgever bij ontslag te bewijzen dat een werknemer niet omwille van de ingevoerde NT werd ontslagen bewijslastprocedure: 3 maanden voor inplanting - 3 maanden na effectieve inwerkingtreding buiten deze periode dient werknemer te bewijzen dat ontslag gevolg is van ingevoerde technologie bij niet naleving en indien bewezen ontslag gevolg van NT krijgt WN 3 maanden bruto-loon bovenop andere ontslagvergoedingen	onbeperkt vanaf 1 februari 1984 opzegbaar mits 6 maanden opzeg evaluatie 24 maanden na inwerkingtreding
A.C.V. (12 maart 1983)	Opschortende voorwaarde bij niet eerbiediging verhaalmogelijkheden bij extern orgaan	
A.B.V.V. (3 maart 1983)	Opschorting bij niet eerbiediging	
L.B.C. (4 december 1981)	Recht op opschorting	onbeperkt opzegbaar mits 6 maanden opzeg

Voor wat de definiëring van de term beroepscategorie betreft verwijst de C.A.O. "naar de praktijk van de paritaire comités". Dit doet veronderstellen dat in alle paritaire comités er lijsten met gedefinieerde wel omschreven beroepen zouden bestaan, wat echter niet altijd zo is.

Voor sommige sectoren lijkt de invulling van de term beroepscategorie geen probleem - denk aan de textiel, steenkool, metaalverspanende nijverheid. Voor andere sectoren - bv. elektrotechniek - ligt dit mogelijk problematischer. Deze sector kent het Fabrimetal-functieclassificatie-systeem. Onderscheid wordt gemaakt in geschoolde functies waar diploma's voor vereist zijn en ongeschoolde functies. Bij de ongeschoolde functies zitten taken welke essentieel zijn voor het productieverloop doch die geen diploma vereisen - bv. bestukking. Zullen bestukkers(sters) bekeken worden als beroepscategorie wanneer automatisering van printbestukking hun positie in gedrang brengt ?

2.3. Andere wetten en reglementeringen

Naast C.A.O. 39 geven bepaalde artikels uit het KB van 27.11.73 betreffende de economische en financiële informatie, de C.A.O. nr 9 i.v.m. het personeels- en tewerkstellingsbeleid, de wet op het voorkomingsbeleid en het KB betreffende de rechten van de syndicale delegatie de werknemers bepaalde rechten m.b.t. informatie en advies rond invoering van N.T.

De tabellen op volgende bladzijde, ontleend aan ACV-Vakbeweging, geven hiervan een overzicht.

Tot voor C.A.O. nr 39 diende, krachtens de wetten, K.B.'s en C.A.O.'s betreffende de werking van O.R., C.V.G.V. en S.D., bij de invoering van "projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en de voorwaarden, waarin het werk in de onderneming of in één van de afdelingen wordt uitgevoerd te wijzigen", in beginsel voorafgaandelijk aan de O.R. "informatie gegeven te worden over de aard ervan, de gevolgen t.a.v. het aantal arbeidsplaatsen, de menselijke relaties, het personeelsbeleid, mutaties en opleiding". Ook het C.V.G.V. diende vooraf over al de nodige informatie te beschikken om met volkomen kennis van zaken, adviezen i.v.m. vrijwaring van hygiëne, veiligheid en gezondheid voor de arbeiders te verstrekken en mochten hun bezwaren of eventuele suggesties kenbaar maken.

Tabel 5. Overzicht belangrijkste artikels uit wetten, K.B.'s en C.A.O.'s rond informering i.v.m. NT

	Ondernemingsraad (O.R.)	Komitee veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de arbeidsplaats (K.V.G.V.)	Syndikale delegatie (S.D.)
I. Informatierecht	<p>a) K.B. van 27.11.73 (E.F.I.)</p> <p>. artikel 11: de werkgever moet informatie verstrekken over de toekomstverwachtingen van de onderneming, over de industriële, financiële, commerciële en sociale aspecten, over het speurwerk en over de vooruitzichten voor investeringen</p> <p>. artikel 12: jaarlijks en trimestrieel moet de werkgever informatie geven over zijn beleid inzake het wetenschappelijk speurwerk.</p> <p>b) de C.A.O. nr. 9 (Personeels- en tewerkstellingsbeleid)</p> <p>. artikel 3: de werkgever moet voor hij een beslissing neemt gegevens verstrekken over de punten die in art. 4 worden opgesomd.</p> <p>. artikel 4: informatie over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de weerslag hiervan op de tewerkstelling. Deze informatie heeft betrekking op de markttoestand, de order-portefeuille, de ontwikkelings-, rationalisatie-, organisatie- of reorganisatieprogramma's.</p>	<p>a) K.B. van 20.6.75</p> <p>. artikel 54 quater 3.1: de leden van het KVGv bekomen de bestelbon of het lastenkohier bij iedere bestelling van machines, installaties en gemechaniseerde werktuigen.</p> <p>b) A.R.A.B.</p> <p>Het KVGv moet betrokken worden bij het beheer en de werkzaamheden van de arbeidsgeneeskundige dienst.</p>	<p>a) K.B. van 20.6.75</p> <p>Indien er geen KVGv bestaat, is het de S.D. die de bestelbon of het lastenkohier ontvangt.</p>

. artikel 5: terzelfdertijd als de werkgever de inlichtingen geeft over de punten vermeld in art. 4, moet hij gegevens verstrekken die het de O.R.-leden mogelijk moet maken zich een duidelijk beeld te vormen over de structuur van de tewerkstelling, over haar evolutie en over de vooruitzichten.

. artikel 10: de werkgever moet inlichtingen verstrekken over de projecten en maatregelen die de omstandigheden en de voorwaarden, waarin het werk wordt uitgevoerd, wijzigen.

II. Adviesrecht

a) K.B. van 27.11.73 (EFI)

. artikel 30: de werknemersvertegenwoordigers mogen bij alle gegevens vragen stellen: kritiek uitbrengen, voorstellen doen en meningen naar voren brengen.

a) K.B. van 10.3.71

Het KVGV dient voorafgaand advies uit te brengen:

- omtrent alle voorstellen, maatregelen en toe te passen middelen die rechtstreeks, meteen of na verloop van tijd gevolgen met zich kunnen meebrengen voor de veiligheid, de hygiëne of de gezondheid
- omtrent elke overwogen maatregel om de technieken en de arbeidsvoorwaarden aan de mens aan te passen en om beroepsvermoeidheid te voorkomen.

De SD kan adviezen uitbrengen over alle materies.

b) C.A.O. nr. 9 (Personeels- en tewerkstellingsbeleid)

. artikel 3: de gegevens opgesomd in art. 4 worden besproken voor de beslissingen getroffen worden. De O.R. kan deze gegevens bespreken, adviezen, suggesties of bezwaren formuleren.

. artikel 8: het ondernemingshoofd moet de O.R. raadplegen over de maatregelen betreffende de beroepsopleiding en omscholing.

. artikel 10: de O.R. heeft het recht advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te geven over de bestaande toestand betreffende de organisatie van het werk, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming.

c) Wet van 20.9.48

. artikel 15: de O.R. heeft tot taak hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zou kunnen wijzigen.

b) A.R.A.B.

Het KVGv moet betrokken worden bij de werkzaamheden van de arbeidsgeneeskundige dienst.

c) K.B. van 20.6.75
(voorkomingsbeleid)

Het KVGv heeft tot taak de activiteiten van de veiligheidsdienst te stimuleren en er toezicht op uit te oefenen

III. Sancties

a) Wet van 20.9.48

Artikel 32-3^o: de werkgever die de uitoefening van de opdrachten van de O.R. belemmert, inzonderheid door bij deze wet, haar uitvoeringsbesluiten of de door de Koning algemeen verbindend verklaarde CAO's voorgeschreven inlichtingen niet of niet volgens de gestelde regels verstrekt, of de voorgeschreven raadplegingen niet volgens de voorgeschreven regels houdt, wordt gestraft met een geldboete van 100 fr. x het aantal werknemers, met een maximum van 100.000 fr.

b) Wet van 30.6.71

De werkgever die de werking van de O.R. verhindert door de voorgeschreven inlichtingen niet of niet volgens de regels te verstrekken of de voorgeschreven raadpleging niet volgens de gestelde regels houdt, loopt een administratieve geldboete op van 500 tot 10.000 frank.

a) Wet van 10.6.52

Wordt gestraft met een geldboete van 100 fr x het aantal werknemers, met een maximum van 100.000 fr:

- . de werkgever die de werking van het KVGv verhindert;
- . de werkgever die de uitoefening van de opdrachten van het KVGv belemmert, inzonderheid door de inlichtingen niet of niet volgens de gestelde regels te verstrekken of de voorgeschreven raadpleging niet volgens de gestelde regels houdt.

b) Wet van 30.6.71

De werkgever die de werking van het KVGv verhindert door de voorgeschreven inlichtingen niet of niet volgens de regels te verstrekken, of de voorgeschreven raadpleging niet volgens de gestelde regels houdt, loopt een administratieve geldboete op van 1.000 tot 20.000 frank.

Wat opvalt is dat in deze wetten de term "nieuwe technologie" als dusdanig niet wordt gehanteerd. Deze wetten, K.B.'s en C.A.O.'s verlenen de overlegorganen op ondernemingsniveau enkel recht op informatie en recht van voorafgaandelijk advies. Recht tot onderhandeling is er niet, het prerogatief van de werkgever de nieuwe technologie in te voeren wordt onverlet gelaten.

Het moment waarop informatie gegeven wordt over nieuwe technologie en eventueel suggesties kunnen geformuleerd in de zin van adviezen door de O.R.-leden, situeert zich krachtens de tekst van de wet voorafgaandelijk aan de beslissing. In de realiteit blijken beslissingen tot invoering reeds genomen (Bundervoet e.a., 1980; Van der Hallen, 1981).

De O.R.-leden kunnen krachtens deze K.B.'s, wetten of C.A.O.'s tussenkomen met een advies voor het beslissingsmoment daar waar informatie gegeven wordt over o.a. "ontwikkelings-, rationalisatie-, organisatie- of reorganisatieprogramma's" (zie C.A.O. n° 9, art. 3 en art. 4). Over wetenschappelijk speurwerk dient bovendien de O.R. jaarlijks en trimesterieel geïnformeerd. Deze tussenkomst wordt weinig benut (Bundervoet e.a., 1980; Van der Hallen, 1981).

Naast deze algemene C.A.O.-reglementeringen kennen enkele sectoren (grafische nijverheid, textiel, grootwarenhuizen) en enkele ondernemingen (SGB, ACEC, FN, Belga) specifieke technologieakkoorden of aanzetten daartoe. Dit vormt echter - voorlopig - eerder de uitzondering dan de regel (Blampain, 1984: 146).

Een onderzoek naar de inhoud van deze akkoorden loopt momenteel aan het Sociologisch Onderzoeksinstituut (4) van de K.U.Leuven.

3. Afgesloten technologieovereenkomsten in enkele andere Europese landen

3.1. Duitsland

Het werkgevers-werknemersoverleg in de BRD heeft een dubbele structuur. Op nationaal en regionaal niveau worden tussen werkgevers- en werknemersafgevaardigden collectieve

onderhandelingen gevoerd over lonen, arbeidsvoorwaarden e.d. De "medezeggenschapswetgeving" kent ondernemingsraden op het niveau van het bedrijf recht op informatie en raadpleging toe rond structurele wijzigingen inzake de grootte van het bedrijf, de technische uitrusting, het arbeidsproces en dergelijke meer. Bovendien hebben O.R. recht op "medezeggenschap" m.b.t. het vastleggen van loonsystemen, stukwerk- en produktiepremies, personeelsmutaties, functieclassificaties en dergelijke meer.

Op nationaal niveau werden in alle belangrijke bedrijfstakken akkoorden afgesloten m.b.t. de invoering van N.T. Deze akkoorden hebben vooral tot doel de werkgelegenheid te beschermen; de overeenkomsten pogen gedwongen ontslag bij invoering van N.T. te vermijden alsook lagere functieklasse-indeling te voorkomen (E.V.I., 1982: 51-64).

De "Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung", een door WG- en WN-afgevaardigden gezamenlijk opgericht instituut dat de bevoegdheid heeft gekregen algemeen geldende regelingen uit te werken m.b.t. veiligheid en gezondheid op het werk, heeft nationale richtlijnen opgesteld voor het werken met beeldschermen.

De O.R. krijgen via de medezeggenschapswet het recht op informatie, raadpleging, en het treffen van regelingen in aangelegenheden die N.T. betreffen, voordat ze wordt ingevoerd.

Heel wat van de op ondernemingsniveau in het kader van de medezeggenschapswet afgesloten technologieovereenkomsten hebben betrekking op invoering en gebruik van beeldschermen, waarbij deze overeenkomsten vooral de door de "Bundesanstalt" opgestelde richtlijnen volgen.

Een tweede topic waarop de ondernemingsraadovereenkomsten betrekking hebben is het verzamelen en de opslag van personeelsgegevens n.a.v. de invoering in heel wat bedrijven van personeelsinformatiesystemen (P.I.S.).

Onderstaande tabel vat de binnen de BDR geldende onderhandelingsvormen m.b.t. N.T. samen.

3.1.1. Het sectorakkoord voor de chemische industrie: veelvuldig nagevolgd voorbeeld

Zoals reeds gesteld beogen de sectorakkoorden voornamelijk bescherming te bieden tegen de gevolgen van rationalisaties. Het akkoord voor de chemische industrie werd afgesloten in maart 1979 met een looptijd tot 1984. De overeenkomst hield vooral een bescherming in van oudere werknemers en van

Tabel 6. BONDSREPUBLIC DUITSLAND: Vormen van onderhandelingen over de invoering van nieuwe technologie

Onderhandelingsvlak	Vorm	Toepassingsgebied	Voornaamste onderwerpen die zijn geregeld
Industrieel- of bedrijfstak-niveau	Collectieve overeenkomsten	Metaalindustrie, textielindustrie, schoenindustrie, lederindustrie, papierindustrie, drukkerijen	Bescherming tegen de gevolgen van rationalisatie, voorzieningen bij ontslag, tewerkstellingsgaranties, begrenzing van de verlagening in functieklasse, bescherming van oudere werknemers
Ondernemings- of bedrijfsniveau	Bedrijfsovereenkomsten gesloten door ondernemingsraden	Verspreid in de gehele industrie en in de dienstverlenende sectoren (bv. bank- en verzekeringswezen)	Invoering en gebruik van beeldschermen. Bescherming tegen misbruik van persoonsgegevens.
Nationale raamwetten	1) Betriebsverfassungsgesetz 1972 2) Arbeidsveiligheidswet 1973	Algemeen	Geeft aan ondernemingsraden het wettelijk recht op informatie en raadpleging in aangelegenheden die de technologie betreffen. Basis voor door de ondernemingsraden te sluiten overeenkomsten. Publiekrechtelijke regelingen over het werken met beeldschermen, opgesteld door de Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung

werknemers met een lang dienstverband. De overeenkomst voorzagt een verhoging van het niveau van de ontslagvergoeding, een inkomensgarantie van 6 maanden in geval van herscholing en van 9 maanden in geval van verplaatsing naar een lagere loongroep. Bovendien werden voor ontslagen werknemers de geldende eisen verlaagd om te kunnen opgenomen worden in het binnen de bedrijfstak geldende werkloosheidsverzekeringssysteem (E.V.I., 1984: 54-56).

Heel wat akkoorden in andere basissectoren zoals textiel, papier en schoen- en lederindustrie volgen dit akkoord. Het sectorakkoord voor de metaalsector gaat verder; de bescherming werd uitgebreid tot alle werknemers en er worden grenzen gesteld aan de mogelijkheden tot functiëklasseverlaging (maximaal twee loongroepen). Beter gekend is het akkoord binnen de grafische sector. Deze overeenkomst bepaalt dat lay-out en correctiewerk bij computerzetten uitsluitend zou mogen worden uitgevoerd door geschoolde drukkers, gedurende een periode van 8 jaar te rekenen vanaf de invoering van de N.T. De drukkers die niet in staat zijn met de nieuwe apparatuur te werken, dienen in dezelfde onderneming voor nieuwe functies te worden opgeleid. Houdt deze verlaging van functiëklasse een loonsverlaging in, dan biedt deze overeenkomst een inkomensgarantie van zes jaar. Binnen deze overeenkomst werden ook normen vastgelegd voor het werken met beeldschermen.

3.1.2. Op ondernemingsniveau afgesloten akkoorden

De akkoorden die op ondernemingsniveau werden afgesloten regelen voornamelijk aspecten i.v.m. arbeidsomstandigheden en werkinhoud, voornamelijk m.b.t. het werken met beeldschermen.

Twee typevoorbeelden: het akkoord bij Rank Xerox en dat bij de verzekeringsmaatschappij Volksfürsorge (E.V.I., 1984: 56-62).

Het akkoord bij Rank Xerox heeft betrekking op de organisatie van het werk van werknemers die beeldschermen, micro-film-lasers e.d. gebruiken. Het stelt een maximumduur van 4 u./dag aan beeldschermwerk met een pauze van 15 min. na elke twee uur en voorziet periodiek onderzoek van het gezichtsvermogen. Bovendien regelt het akkoord de herscholing en stelt het grenzen aan mogelijke functieverlaging. Het akkoord voorziet in een informeringsplicht wanneer zich in de toepas-

sing van de beeldschermtechnologie belangrijke wijzigingen met repercussies voor de tewerkstelling voordoen.

Het akkoord bij de verzekeringsmaatschappij Volksfürsorge, afgesloten in 1979, houdt de gebruikelijke bepalingen in over ergonomisch verantwoorde vormgeving van de werkplek, oog-onderzoek en werktijden, doch voorziet eveneens dat wanneer werknemers naast beeldschermwerk nog andere activiteiten dienen te verrichten, deze activiteiten tot een afgerond functiegeheel met bijhorende functieclassificatie moeten worden gecombineerd.

Bij Volkswagen werd in 1979 een akkoord afgesloten m.b.t. de bescherming van de privacy van de werknemers n.a.v. de invoering van een personeelsinformatiesysteem.

Het akkoord voorziet dat de O.R. informatie krijgt over alle personeelsgegevens die over het personeel worden opgeslagen en zijn instemming moet geven voor het doorgeven van deze informatie aan derden.

3.2. Groot-Brittannië

In Groot-Brittannië vinden collectieve onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers plaats op basis van vrije wil, wat maakt dat men vooral sectorakkoorden en bedrijfsakkoorden in verband met invoering van N.T. aantreft.

De talrijke vakbonden in Groot-Brittannië hebben er zich vooral op toegelegd voor hun leden "modelovereenkomsten" op te stellen om te hanteren als leidraad bij onderhandelingen met de werkgever rond de invoering van N.T.

K. Robins en F. Webster onderzochten een aantal van deze modelovereenkomsten. De onderstaande tabel vat de belangrijkste topics samen waarrond de modelovereenkomsten van de belangrijkste vakbonden regelingen wensen te voorzien (Webster, Robins, 1983: 18).

De meeste modelovereenkomsten eisen geen verplicht ontslag, vervroegde opruistelling, verkorting van de werkweek en herscholings- en bijscholingsfaciliteiten. Een aantal akkoorden vragen verplichte consultatie en onderhandeling. Robins en Webster hierover: "A major claim by the unions is for more

Tabel 7. Belangrijkste items binnen modeltechnologie-overeenkomsten (5)

	Early Retirement	No compulsory Redundancy	Shorter working time	Retraining	State intervention	Consultation/ negotiation	Link with TUC/other unions
APEX	-	-	-	-	-	-	-
ASTMS	-	-	-	-	-	-	-
AVEW/TASS	-	-	-	-	-	-	-
NALGO	-	-	-	-	-	-	-
CPSA	-	-	-	-	-	-	-
ACTSS	-	-	-	-	-	-	-
MATSA	-	-	-	-	-	-	-
NGA	-	-	-	-	-	-	-
NATSOPA	-	-	-	-	-	-	-
USDAW	-	-	-	-	-	-	-
ACTT	-	-	-	-	-	-	-
EETPU	-	-	-	-	-	-	-
NUJ	-	-	-	-	-	-	-
GMWV	-	-	-	-	-	-	-

Bron : Webster, Robins, 1983: 18.

negotiation and consultation over the introduction of new technology. The tendency is towards an acceptance of new technology, provided that, and only provided that the trade union movement is fully involved in this process... The civil service unions want it agreed 'that new technology will not be introduced without the prior agreement of those unions with members affected' as well as 'joint negotiating machinery created at national, departmental and local levels'. Consultation to commence at the initial planning stage e.g. when a project team is established to design and prior to purchase of equipment" (Webster, Robins, 1983: 19).

Specifiek voor de Britse vakbondssituatie is de eis en de mogelijkheid bij invoering van nieuwe technologie contacten en afspraken te maken met andere bonden en met hen errond samen te werken.

Een aantal bonden pleiten er ook voor invoering te laten geschieden onder controle van de overheid.

Mosely en Williams onderzochten 100 van de tot 1982 afgesloten technologieovereenkomsten (Williams, Moseley, 1982). Het overgrote deel van de akkoorden had betrekking op bedienden (88 %), slechts 7 % had betrekking op handarbeiders, 5 % betrok beide werknemerscategorieën. Slechts 7 % van de afgesloten akkoorden realiseerde vakbondsbetrokkenheid vanaf de planning van een nieuw systeem, 25 % voorzag betrokkenheid van bij de beslissing tot invoering, 29 % vanaf de introductie en implementatie van de nieuwe technologie. Negenendertig percent voorzag geen clause van vakbondsinsluiting. De meeste akkoorden regelen informering en negotiatie bij doorvoering van vernieuwingen (50 %) en voorzien dat reductie in tewerkstelling dient te gebeuren via natuurlijke afvloei. Slechts 8 % van de afgesloten akkoorden voorziet in invoering na instemming van beide partijen.

Men heeft in Groot-Brittannië ook vooral getracht regulerend op te treden rond veiligheid en gezondheid van terminalarbeid.

Meer dan 40 percent van de onderzochte overeenkomsten hielden door beide partijen overeengekomen normen m.b.t. gezondheid en veiligheid van beeldschermarbeid in, een derde van de overeenkomsten hielden de afspraak in dat over normen overleg zou gepleegd worden.

Bij onderhandeling rond veiligheid en gezondheid is veel gebruik gemaakt van de wet - een van de weinige m.b.t. arbeidsproblematiek - van 1975 betreffende "Health and Safety", welke voorziet in verplichte informering van de bin-

nen bedrijven werkende vakbondsveiligheidsvertegenwoordigers.

3.3. Noorwegen, Zweden

In Noorwegen treft men zowel een nationale raam-C.A.O. rond invoering van N.T. aan als sector- en bedrijfsakkoorden (E.V.I., 1982: 84-95).

In 1975 sloten de werkgeversorganisatie NAF en de vakcentrale LO een nationale automatiseringsovereenkomst af met een duurtijd van 3 jaar. Inmiddels werd ze reeds tweemaal, in 1978 en in 1981, hernieuwd.

De overeenkomst heeft betrekking op de invoering van op computers gebaseerde systemen voor zowel planning en uitvoering van werkzaamheden als voor opslag en verwerking van persoonsgegevens. De overeenkomst houdt het principe in dat bij het ontwerpen, de invoering en de toepassing van computersystemen de sociale gevolgen als even belangrijk dienen te worden beschouwd als de technische en economische gevolgen. Verder regelt de overeenkomst de informering en de betrokkenheid van werknemers en werknemersvertegenwoordigers bij automatisering. Werknemers en hun vertegenwoordigers dienen in een zo vroeg mogelijk stadium, vooraleer enige beslissing tot ontwikkeling of aankoop wordt genomen, geïnformeerd te worden.

Projectgroepen dienen opgericht om het personeel zo nauw mogelijk te betrekken bij informatiserings/automatiseringsprojecten. Vakbonden mogen van deze projectgroepen deel uitmaken.

Bovendien mogen de werknemers een speciaal "vertrouwensman" kiezen welke, in samenwerking met de andere gekozen bondsvertegenwoordigers, zich tijdens de werktijd met de geplande bedrijfsautomatisering mag bezighouden en daarover met de directie contacten opneemt. Hij krijgt de werktijd die hij nodig heeft om zich m.b.t. de automatiseringsproblematiek te scholen.

De vakbonden hebben eveneens het recht om gebruik te maken van deze "computerdeskundige" voor eigen advisering. Sinds dit akkoord werden in tal van ondernemingen/sectoren akkoorden m.b.t. invoering van nieuwe technologie afgesloten. Een aantal akkoorden specificeren de in het nationaal akkoord voorziene informeringsplicht ietwat nauwkeuriger. Zo sloten de Federatie van Banken en de Noorse Bond van Bankbedienden een akkoord waarbij de banken, in het stadium voordat compu-

tersystemen ingevoerd worden, verplicht worden een schriftelijk document voor te leggen waarin de gevolgen van de voorgestelde toepassing van N.T. worden aangegeven voor (E.V.I., 1984: 87):

a. de organisatie van de bank

- bankfuncties die zullen verdwijnen
- nieuwe bankfuncties
- andere wijzigingen in de organisatie

b. direct betrokken werknemers van de bank

- banen die komen te vervallen
- banen die een uitgebreider taakinhoud zullen krijgen
- wijzigingen in bevoegdheden
- gedetailleerde uitwerking van de functie-inhoud
- opleiding
- de financiële stand van zaken van de bank
- een tijdschema waaruit blijkt wanneer het bestaande systeem door het nieuwe zal worden vervangen en van de hiermee in verband staande informatie en opleiding.

Ook is er een procedure aangegeven hoe na invoering van een gecomputeriseerd systeem de toepassing van de overeenkomst zal worden gecontroleerd en hoe zal worden gehandeld wanneer zich onvoorziene gevolgen voordoen.

Naast dit technologieakkoord van 1975 geeft ook de Wet van 1977 m.b.t. "Bescherming van de werknemers en het Arbeidsmilieu" mogelijkheden om geïnformeerd te worden rond veiligheid- en gezondheidsaspecten van N.T. In tegenstelling tot vele andere wetten m.b.t. veiligheid en gezondheid, houdt deze wet zich ook bezig met de inhoud van het arbeidsproces. Met name art. 12/83 stelt: "De werknemers en hun gekozen vakbondsvertegenwoordigers zullen op de hoogte worden gehouden van de systemen die gevolgd worden voor de uitvoering en planning van werkzaamheden en van voorgenomen wijzigingen in die systemen".

Bovendien geeft de wet aan een onafhankelijk overheidsorgaan "de Arbeidsinspectie" de bevoegdheid wettelijk bindende voorschriften uit te vaardigen teneinde te garanderen dat "de arbeidsomstandigheden volledig bevredigend zijn uit een oogpunt van veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers" en "dat de technologie en de organisatie van de arbeid zodanig is, dat werknemers niet blootgesteld zijn aan ongewenste geestelijke en lichamelijke druk".

In Zweden wordt het kader voor onderhandelingen over technologische veranderingen gevormd door de wet op de Medezeggenschap en de Arbeidsomstandighedenwet. Enkel de grafische nijverheid kent een specifieke technologieovereenkomst op centraal niveau.

De wet op de Medezeggenschap eist van de werkgevers dat, bij wijzigingen inzake bedrijfsbeleid, bedrijfsorganisatie en aanwending van technologie, zij het initiatief nemen voor overleg en onderhandelingen met de vakbonden voordat beslissingen worden genomen en er wijzigingen worden doorgevoerd.

Specifieke akkoorden m.b.t. de openbare en privé-sector specificeren deze medezeggenschapswet.

Het akkoord m.b.t. de privé-sector - afgesloten in 1982 - bepaalt o.a. dat

- iedere werknemer, per jaar, vijf uren betaalde tijd krijgt voor vakbondsactiviteiten;
- vakbonden wetenschappelijk onderzoek binnen en over de ondernemingen mogen laten verrichten;
- vakbonden door de werkgever te betalen adviseurs mogen aantrekken ten behoeve van de werknemers.

In het kader van de Arbeidsomstandighedenwet werden regelingen uitgewerkt m.b.t. beeldschermarbeid. De Arbeidsomstandighedenwet heeft per bedrijf de totstandkoming gerealiseerd van arbeidsmilieucommissies. De werknemersafgevaardigden hebben in deze arbeidsmilieucommissies de meerderheid. Deze commissies hebben de verantwoordelijkheid over bedrijfsartsen en veiligheidsingenieurs. Deze commissies dienen bij planning van ontwikkeling of aankoop van nieuwe technologie geraadpleegd, zij dienen zich uit te spreken over de invloed ervan op de arbeidsomstandigheden.

4. Technologieovereenkomsten gesitueerd binnen het systeemontwikkelingsmodel en binnen een typologie van syndicale opstelling

Alvorens na te gaan in hoever de reeds afgesloten technologieakkoorden de uitbouw van het participatiemodel van Van Gelder garanderen, willen we dit model en de bereikte technologieakkoorden eerst situeren binnen een typologie van syndicale opstelling.

Rasmussen stelt dat twee types syndikale opstelling t.a.v. automatisering kunnen onderscheiden worden (Rasmussen, 1984: 16).

- de achteraf-benadering: proberen invloed te krijgen op de gevolgen van automatisering door onderhandelingen wanneer de automatisering heeft plaatsgevonden; onderhandelingen gaan over de voorwaarden waaronder het systeem mag gebruikt worden;
- de vooraf-benadering: onderhandelen over de procedure rond ontwikkeling en invoering van automatisering voor de invoering ervan, actief eigen doelstellingen, hoofdfuncties en opleidingseisen bepalen.

Het vakbonds/werknemersparticipatiemodel van Van Gelder kan functioneel zijn ten behoeve van een voorafbenadering. Het model voorziet immers overleg rond doelstellingen en uitgangspunten en vergaande participatie van gebruikers en vakbonden in de fase van de definitiestudie.

Volgend schema herneemt de belangrijkste fasen uit het systeemontwikkelingsmodel waarop het participatiemodel zich ent en situeert de besproken technologieovereenkomsten binnen dat model. De inpassing van de verschillende akkoorden binnen dit schema is "ten voorlopige titel". Geen van de akkoorden omschrijft zeer nauwkeurig het moment waarop betrokkenheid van gebruikers/vakbonden georganiseerd wordt.

Schema 2. Fasen systeemontwikkelingsmodel vergeleken met momenten en modaliteiten van betrokkenheid voorzien binnen technologieakkoorden

Fasen in het Software-ontwikkeling (SDM-methodologie)

Momenten en modaliteiten van betrokkenheid krachtens de overeengekomen technologieakkoorden

probleemstelling

vooronderzoek

definitiestudie

bouw functioneel ontwerp

bouw technisch ontwerp

test

Het Noorse technologieakkoord voorziet oprichting van "projectgroepen"

7 % van 100 onderzochte Britse akkoorden voorzien hier vakbonds-betrokkenheid

CAO 39: 3 maanden voor invoering ("inplanting") indien 50 % en ten minste 10 werknemers van een bepaalde beroepscategorie bij die automatisering betrokken zijn informatie + overleg

Duitse medezeggenschapswet geeft "recht op informatie, raadpleging en het heffen van regelingen"

25 % van 100 onderzochte Britse T.A. voorzien hier vakbonds-betrokkenheid

invoering

29 % van 100 onderzochte Britse T.A. voorzien hier vakbonds-betrokkenheid

Bekijken we nu de afgesloten technologieovereenkomsten dan garanderen enkel de Zweedse en Noorse technologieakkoorden de mogelijke uitbouw van het participatiemodel van Van Gelder. Het Noorse akkoord beklemtoont principieel dat technologische vernieuwingen moeten beantwoorden aan sociale, economische en technische criteria die alle als even belangrijk dienen beschouwd. De verplichte oprichting van projectgroepen geeft de vakbonden mogelijkheden om binnen bedrijven wetenschappelijk onderzoek te laten verrichten en laat de werknemers en vakbonden toe - door het bedrijf betaalde - computerdeskundigen te kiezen.

Hoewel noch het Noorse, noch het Zweeds technologieakkoord exact het moment van betrokkenheid definiëren, laten de modaliteiten die voorzien worden uitschijnen dat zulks zeker gebeurt in wat de SDM-methodologie de fase van de definitiestudie noemt. De modaliteiten die door de Scandinavische akkoorden worden voorzien garanderen enige mogelijkheid tot beïnvloeding. Principieel is de beslissing immers nog niet genomen, informering moet voorafgaand geschieden.

Case-studies over deze landen bevestigen dat vakbonden/werknemers via inschakeling in projectgroepen projecten van vernieuwing kunnen beïnvloeden (Levie e.a., 1984) (6).

De overige hier besproken akkoorden - CAO 39, de Duitse medezeggenschapswet, de meeste Britse akkoorden - voorzien slechts betrokkenheid kort voor de invoering. Zij laten onvoldoende ruimte en tijd over, noch kennen ze enige modaliteiten toe om invloed vooraf uit te oefenen.

De Duitse medezeggenschapswet en de Belgische CAO 39 voorzien slechts informering voor de NT wordt ingevoerd, beïnvloeding is uitgesloten, CAO 39 bepaalt dat overleg de invoering niet mag belemmeren. Het model van Van Gelder voorziet onderhandelingen rond sociale uitgangspunten en rond een automatiseringscontract voorafgaand aan de beslissing tot bouw van het functioneel ontwerp. Noch CAO 39, noch de Duitse medezeggenschapswet, noch de Britse akkoorden voorzien zulke modaliteiten. Er is enkel onderhandeling mogelijk of over de sociale gevolgen en de opvang ervan (CAO 39) of over de voorwaarden waaronder de nieuwe systemen zullen worden gebruikt (Duitse medezeggenschapswet, sectorakkoorden, Britse akkoorden).

Enkel de Noorse en Zweedse akkoorden kunnen onderverdeeld worden bij de vooraf-opstelling.

CAO 39, de Duitse sectorakkoorden rond beeldschermen en bescherming privacy, de Duitse medezeggenschapswet en de talrijke Britse akkoorden horen voornamelijk thuis binnen de achteraf-benadering.

Het KB van 1973 en CAO 9 gaven O.R. het recht informatie te vragen en te adviseren over speurwerk, organisatie-, reorganisatie- en ontwikkelingsprogramma's voor het beslissingsmoment.

In 1982 stelde het VKW in een enquête bij bedrijfsleiders de vraag in hoeverre procesinnovaties voorafgegaan werden door een informatie- en overlegcampagne. De onderstaande tabel geeft de antwoorden op deze vraag weer.

Tabel 8. Informatie en overleg in bedrijven die procesinnovaties doorvoerden

Omschrijving	Bevestigde antwoorden percent
a. overleg	63.6
- op directieniveau	35.0
- met de kaderleden	18.6
- met de betrokkenen	10.0
b. informatie	25.7
- naar de kaderleden toe	2.6
- naar de betrokkenen	8.0
- naar alle werknemers	15.1

Bron: Nys, Uyttebrouk, 1983: 44).

Bij bijna twee derden van de ondervraagde bedrijven werd de invoering van nieuwe technologieën voorafgegaan door een overlegfase.

Wanneer we de antwoorden echter wat meer gedetailleerd bekijken, komt naar voren dat het overleg voornamelijk plaats grijpt op hoger niveau: in de meeste gevallen enkel tussen de directieleden onderling. Bij minder dan een vijfde van de bedrijven is er overleg met de kaders, de produktieverantwoordelijken en de ploegbazen. In slechts een op tien ondernemingen wordt werkelijk overlegd met alle betrokkenen, de directie, het kaderpersoneel en de betrokken werknemers (Nys, Uyttebrouk, 1983: 44).

Dhr. P. Broothaerts, personeelsdirectie Ford Werke Genk, verhaalt hoe de informering verliep i.v.m. de installatie van robot-manipulators van veranderlijke sequentie en play-back robots (Broothaerts, 1982: 95):

"Voor de installatie van de nieuwe uitrustingen is er geen raadpleging geweest. Het is wennen voor iedereen. Consultatie was er wel nadat de eerste experimentele robots in de fabriek werden geïnstalleerd en nadat definitieve lay-out bekend was geworden. De syndicale afvaardiging werd geraadpleegd m.b.t. de mutatie van personeel en loonaanpassingsproblemen. In de kwaliteitskringen was vooral de reorganisatie van het werk aan de orde (shop floor democracy)".

Hieruit blijkt wel overleg rond de reorganisatie van het werk met de betrokkenen, doch ook na de invoering van de vernieuwing.

Dat de Noorse en Zweedse akkoorden het meeste openheid tonen t.a.v. vakbonds/werknemersparticipatie is misschien niet zo verwonderlijk.

Sackman stelt terecht "The question, should users play a co-equal role with managers and computer professionals in information systems design is not as simple as it seems. It runs deep into the culture and philosophical value-system of labor/management relations of each country" (Sackman, 1983: 339).

De Scandinavische landen hebben op het vlak van industriële democratie en participatie enige cultuurtraditie, wat niet kan gesteld worden van landen als Groot-Brittannië, Duitsland, België.

Toch is de participatiebereidheid in de Scandinavische landen niet enkel ingegeven vanuit traditie. Rasmussen stelt in haar artikel "Automatisering en vakbondsstrategie" dat deze positieve houding tegenover participatie evenzeer ingegeven werd vanuit "economische en personeelspolitieke" motieven: "Veel bedrijven kregen na invoering problemen met kant en klaar systemen. Ten eerste omdat ze niet goed functioneerden in de situatie waarin ze werden ingeplant en onvoorziene problemen opriepen. Ze waren onvoldoende op maat gesneden. Ten tweede omdat ze niet zonder meer door de werknemers werden geaccepteerd. In sommige gevallen weigerden de werknemers ze te gebruiken, vaak werden ze maar ten dele en onvolledig gebruikt. Daardoor werd de verwachte produktiviteitsstijging niet gerealiseerd" (Rasmussen, 1984: 17).

Of in België vormen van werknemers/vakbondsparticipatie vanuit implementatie-efficiency worden ingevoerd werd vooralsnog niet systematisch onderzocht. Een leeronderzoek uitgevoerd in het kader van de praktijkoefeningen Arbeidssociologie aan de K.U.Leuven bracht in enkele ondernemingen beperkte vormen van werknemersparticipatie bij ontwikkeling van software systemen aan het licht.

5. Het participatiemodel: een haalbare, te realiseren vakbondsopstelling ?

Rasmussen stelt in haar studie dat de twee types syndicale opstelling specifieke voor- en nadelen kennen (Rasmussen, 1984: 16). Het voordeel van de achteraf-benadering is dat de bond in de gelegenheid is om een reeds ontwikkeld systeem te onderzoeken en te beoordelen. Over dit systeem kan dan een standpunt ingenomen worden c.q. over hoe het eventueel gebruikt mag worden. Er wordt dan onderhandeld over iets dat enigszins bekend is. Het vereist niet zo veel menskracht, omdat de bond er in het ontwikkelingsstadium niet bij hoeft te zijn en niet bij ieder voorstel van de bedrijfsleiding een standpunt hoeft in te nemen. Als de bond sterk en actief is, kunnen ze op zo'n manier veel invloed uitoefenen. Het bedrijf leert dan welke voorwaarden de bond stelt en zal na een tijd geen voorstellen meer doen waarvan bekend is, dat de bond ze toch niet zal goedkeuren. Hierdoor worden dus criteria ontwikkeld waaraan de systemen moeten voldoen om geaccepteerd te worden in het bedrijf. Het nadeel van deze benadering is, dat de bond pas zeer laat iets te weten komt over het voorgestelde systeem, zodat het moeilijk is om wijzigingen aan te brengen of alternatieven voor te stellen. Meestal kunnen slechts kleine veranderingen worden voorgesteld of kan alleen iets over de gebruikswijze worden gezegd (Rasmussen, 1984: 15).

De vooraf-benadering biedt ruime mogelijkheden tot invloed op de systemen in het bedrijf en het gebruik van technische oplossingen, maar stelt hoge eisen aan de vakbonden. De bond moet eigen doelstellingen formuleren, hoofdfuncties en gebruik bepalen en opleidingseisen stellen. Het vereist een eigen beleid m.b.t. technische veranderingen, het vermogen om de arbeidsorganisatie te voorzien en doelstellingen voor

veranderingen te formuleren. De bond moet kunnen beroep doen op actieve mensen binnen de bij automatisering betrokken afdelingen, die de knelpunten in de produktie, de arbeidsorganisatie en de arbeidsomstandigheden kennen (Rasmussen, 1984: 15).

Rasmussen stelt bovendien dat de mogelijkheid tot het kiezen voor één van de benaderingen afhankelijk is van zowel bedrijfsspecifieke als bedrijfsonafhankelijke factoren zoals:

- de economische situatie van de branche en het bedrijf
- de houding van de leiding, van de afdeling, van de systeemontwikkelaars
- de houding van voorlieden en leidinggevenden
- de organisatie van de vakbond zelf.

Op dit organisatieaspect willen we nog even dieper ingaan. Het volgen van een vooraf-strategie vereist een grote sterke vakbondskern met meerdere leden geschoold én in algemene vakbondsvaardigheden zoals onderhandelen, leden mobiliseren én in de problematiek van automatisering en de consequenties voor de werkgelegenheid. Ervaringen in Noorwegen wezen uit "dat veel vertrouwensmannen (door de werknemers gekozen afgevaardigden) voor het onderwerp automatisering kozen vanuit hun kennis van of belangstelling voor computers. Ze verzeilden in discussie met de afdeling over technische punten, zonder de belangen van werknemers in actie te nemen, of ze waren na enige tijd te vinden aan de andere kant van de onderhandelingstafel" (Rasmussen, 1984: 20).

Het onderhandelen rond automatisering moet wel in handen van specifiek daarvoor beschikbaar gestelde vakbondsmilitanten gegeven worden, die echter door de vakbondskern worden gerruggesteund en begeleid. Noorse ervaringen: "Anders zal aan andere en meer dringende dagelijkse taken voorrang gegeven worden, waardoor de bondsvrtegenwoordigers in projecten feitelijk geen invloed krijgen en "gijzelaars" worden. Ten eerste omdat ze onvoldoende kennis hebben om de voorstellen te kunnen beoordelen en ten tweede omdat de bond geen eigen standpunten heeft. Ze weten niet wat de wensen van de betrokken werknemers ten aanzien van de veranderingen zijn. Deze wensen komt men niet enkel te weten met een rondvraag in de betrokken afdeling. Daar is meer voor nodig. Als resultaat van deze situatie vormen ze voor het bedrijf een garantie voor de toestemming van de werknemers ("Ze waren erbij"), zonder dat ze deze werkelijk vertegenwoordigen" (Rasmussen, 1984: 17).

Beide ervaringen tonen voldoende aan dat voor de vakbond zich t.a.v. technologische vernieuwing niet enkel het probleem stelt van het bepalen van een houding en het verkrijgen van een aantal basisrechten - recht op informatie, inspraak, consultatie en dergelijke meer - doch dat zich ook naargelang van de opstelling die men kiest, t.a.v. de uitbouw van hun organisatie en optreden binnen het bedrijf probleemsituaties stellen.

Specifiek naar de Belgische situatie toe stelt dit vragen van organisatorische aard - uitbouw van sterke op overleg/onderhandeling gerichte bedrijfskernen, en uitbouw van expertise en steun ten behoeve van ondernemingskernen - en ideologische aard - wat met medebeheer, arbeiderscontrole, aanvaarding van economische en juridische verantwoordelijkheid -.

NOTEN

- (1) Bij een analyse van de aard en de inhoud van in ons land en in de ons omringende landen afgesloten technologieovereenkomsten, moet steeds in rekening gebracht worden dat de aard van de overeenkomst - het middel dat men hanteert om de invoering van nieuwe technologieën te reguleren - bepaald wordt door de wijze structuur van de arbeidsverhoudingen in die landen (E.V.I., 1982: 46). Zweden, Duitsland, Noorwegen en België kennen een wettelijk kader waarbinnen collectieve onderhandelingen kunnen plaatsvinden. Binnen deze landen treft men bijgevolg twee vormen van technologieovereenkomsten aan:
 - nationale overeenkomsten of wetten, welke algemeen te eerbiedigen principes vastleggen
 - sector- of bedrijfsovereenkomsten, binnen dewelke zeer specifieke voorwaarden of rechten kunnen worden afgedwongen.Groot-Brittannië kent nog geen wettelijk kader; onderhandelingen tussen werkgever en werknemer vinden plaats op basis van "de vrije wil der partijen". Dit maakt dat in dit land zeer veel technologieakkoorden voorkomen, meestal op ondernemingsniveau, met allemaal een zeer gediversifieerde inhoud.
- (2) We baseren ons op de tekst van het door de overheid geformuleerde tewerkstellingspact van 4 mei 1982 (in tabel: Tewerkstellingspact), een nota vanwege Minister Maystadt met betrekking tot een technologieakkoord daterend van 28 maart 1983, een tekst vanwege Minister Maystadt, daterend

van 24 november 1983, de binnen de NAR overeengekomen C.A.O. 39, de congresstukken van het ACV-Congres over nieuwe technologieën (maart 1983), de door het ABVV bij de NAR neergelegde voorstellen voor een technologie-akkoord (nota daterend van 3 maart 1983) en het LBC-voorstel geformuleerd naar aanleiding van haar Congres in 1981 (16 mei) (4de ontwerpversie van voorstel van raam-akkoord dd. 4 dec. 1981).

- (3) Deze voorbeelden werden overgenomen uit de F.E.T., dd. 15.12.1983 "Sociaal overleg vindt toch nog mogelijkheden".
- (4) Workers and New Technology; Disclosure and Use of Company Information, The Belgian Case. Onderzoek naar gebruik van informatierechten/plichten en onderhandelen over nieuwe technologie in België. J. Bundervoet, J. Huys, financiering DGV EEG.
- (5) Volgende vakbonden (categoraal georganiseerd) worden bedoeld: APEX (beambtenbond), ASTMS (leidinggevend personeel), AUEW/TASS (handarbeiders, tekenaars metaal-industrie), NALGO (personeel gemeenten/regionale overheden), CPSA (administratief overheidspersoneel), ACTSS (bep. beambtengroepen administratief personeel, onderdeel GWU), MATSA (beambtengroep, onderdeel van GMWU), NGA (typografen), NATSOPA (sector administratief personeel drukkerijen), USDAW (handel en distributie), ACTT (film en TV-technici), EETPU (elektriciens), NUJ (journalisten), GMWU (algemeen handarbeidersbond).
- (6) Levie coördineerde een internationaal onderzoeksproject, financiering DGV EEG, naar betrokkenheid van werknemers en vakbonden bij introductie van nieuwe technologieën. Het onderzoek greep plaats in Groot-Brittannië, Duitsland, Zweden, Italië, Nederland.

BIBLIOGRAFIE

BLAMPAIN, J., La négociation de l'introduction des nouvelles technologies en entreprise: le cas belge, Comprendre et maîtriser la bureautique, Guide de lecture d'un changement, Dossier n° 6 (mei 1984), Institut des sciences de Travail, UCL.

- BRIEFS, U., Informationstechnologien und Zukunft der Arbeit, 1984.
- BROOThAERTS, P., Nieuwe technologieën en arbeidsverhoudingen in de praktijk, Automobielsector, in BLANPAIN, R. e.a., Nieuwe technologieën en arbeidsverhoudingen, ACCO, Leuven, 1983, 91-101.
- BUNDERVOET, J., MOK, A., BERCKMANS, P., FONCK, H., Technologie, kans of bedreiging, voorbereiding LBC-congres, LBC, Antwerpen, 1981.
- DE BOER, J.G., Het ontwikkelen van geautomatiseerde informatiesystemen in organisaties en de rol daarin van methodieken, Bedrijfskunde, Jrg. 56, 1984/1, 9-20.
- DE CINDIO, F. e.a., Conditions and tools for an effective negotiation during the organization/Information Systems design process, in BRIEFS, U. e.a., System design for, with and by the Users, IFIP, North Holland, 1983, 173-194.
- E.V.I., Europees Vakbondsinstituut, Onderhandelen omtrent de invoering van nieuwe technologieën, Europees Vakbondsinstituut, Brussel, 1982
- KESTELOOT, R., Arbeid en technologie, een greep uit het sociaal-wetenschappelijk debat, RUCA Leerstoel Biezonere Sociologie, Antwerpen, 1982.
- LEVIE, H. e.a., The Control of Frontiers. Workers and New Technology, Disclosure and Use of Company Information. Ruskin College, Oxford, 1984.
- NYS, L., UYTTEBROUK, F., Micro-electronica in de Vlaamse industrie, VKW-dossier, nr. 5, Brussel, 1983.
- OUDSHOORN, H., SDM en de technieken TIA, GOS, GOP en TOT, Informatie, 23(1981)4, 207-221.
- RASMUSSEN, B., Automatisering en vakbondsbeleid, Tijdschrift voor Arbeid en Bewustzijn, 8(1984)1, 9-23.
- SACKMAN, H., Problems and Promise of Participative Information System Design, in BRIEFS, U. e.a., o.c., 1983, 339-347.
- VAN DER HALLEN, P., Automaten op Maat, verslag van een onderzoeksexperiment met technologiewerkgroepen binnen de elektrotechnische nijverheid, S.O.I., Leuven, 1981.

VAN GELDER, W.J., Automatisering de baas, Dienstenbond
FNV, Woerden, 1983.

WEBSTER, F., ROBINS, K., New technology: a survey of
trade union response in Britain, Industrial Relations
Journal, 14(1983)1, 7-26.

Lijst met Afkortingen

- ABVV Algemeen Belgisch Vakverbond
ACV Algemeen Christelijk Vakverbond
ARAB Algemeen Reglement der Arbeidsbescherming
CAD/CAM Computer Aided Design/Computer Aided Manufacturing
CAO Collectieve Arbeidsovereenkomst
CVGV Comité voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing der Werk-
plaatsen
KB Koninklijk Besluit
LBC Landelijke Bedienden Centrale
NT Nieuwe Technologieën
OR Ondernemingsraad
SD Syndicale Delegatie
TA Technologie Akkoord
VBO Verbond der Belgische Ondernemingen
VKW Verbond der Kristelijke Werkgevers
Minister Maystadt: Minister van het Plan, de Begroting en Weten-
schapsbeleid