

Automatisering: een samenwerkingsproject tussen werkgevers en werknemers?

*Werknemers moeten een grote invloed hebben op de automatisering. Ondernemers denken alleen aan hun eigen portemonnee. Bovendien gebruiken zij de automatisering om meer macht bij de top van het bedrijf te leggen. Dat terwijl automatisering prima is te gebruiken om een bedrijf te demokratiseren en het werk aangenamer te maken. Dit zijn een paar van de belangrijke stellingnames in 'Automatisering de baas'. **

Hoe denkt Van Gelder met behulp van automatisering het bedrijf te demokratiseren en het werk aangenamer te maken?

Van Gelder kiest voor de *participatieve* aanpak. Dat betekent dat de werknemers en hun organisaties bij de ontwikkeling van automatisering betrokken worden. De werknemers kunnen/moeten daarvoor van de OR/vakbond (vooral de OR) en werkoverleg gebruik maken. Via een automatiseringskontraat en -statuut komen werkgever en vakbond zo'n participatieve aanpak overeen. De ondernemer verplicht zich dan de OR/vakbond en toekomstige gebruikers (één of meer afdelingen van het bedrijf) in te lichten over zijn voornemen tot een automatiseringsproject, en onder meer de gevolgen aan te geven voor de werkgelegenheid - hoeveelheid en soort werk - salarisgaranties en promotiemogelijkheden. Bovendien mag de ondernemer niet verder gaan met een project als de OR negatief adviseert.

Welke eisen moeten werknemers stellen in een dergelijke aanpak?

Van Gelder is daar tamelijk onduidelijk over. In een voorbeeld van een automatiseringskontraat wordt over salarisgaranties en promotiemogelijkheden gesproken. Op zijn best kan dit zo worden begrepen dat werknemers niet in loon achteruit mogen gaan en de promotiemogelijkheden gelijk blijven. Maar waarom zouden vakbond en werknemers geen loonsverhoging eisen? Automatisering betekent toch bijna altijd dat met minder mensen meer kan worden geproduceerd. De arbeidsproductiviteit stijgt dus. Promotiemogelijkheden zijn meestal geba-

seerd op de bestaande hiërarchische en autoritaire verhoudingen. Boven de 'gewone' werknemer staat een baas, daar weer boven een chef, tot aan de directie toe. Meer demokratisering betekent op zijn minst minder bazen en chefs, en meer *kontrol*e van de 'gewone' werknemer op het arbeidsproces. Behoud van promotiemogelijkheden en meer demokratisering bijten elkaar dus.

Wat de omvang van de werkgelegenheid betreft denkt Van Gelder aan afspraken als 'geen ontslagen als gevolg van automatisering' en 'opvang van terugloop van werkgelegenheid door arbeidstijdverkorting'. De terugtocht is dus al weer ingebouwd en de eis 'meer banen' uitgesloten.

Van Gelder vindt dat 'de werknemer de *baas* dient te *zijn* over de machine'. Een mooi uitgangspunt. Van Gelder vervolgt met: 'Hij *dient* deze als hulpmiddel te *zien*, een hulpmiddel waarover hij *redelijk* autonoom kan beschikken' (kursivering van mij - hdb). Dat is nog eens wat je noemt 'een aantal slagen om de arm houden'.

Even verder kunnen we lezen over: 'het tegengaan van uitholling van functies als gevolg van automatisering'. Wanneer noemt wie wat nu uitholling? Zo zit in veel tekstverwerkers een soort woordenboek dat de getypte tekst op spelfouten controleert en aanwijzingen geeft voor correctie. Degene die met zo'n apparaat werkt, hoeft minder nauwkeurig te werken en het Nederlands minder goed te beheersen. Daarmee wordt de functie en het nivo ervan aangestast.

Hoe realistisch is de aanpak van Van Gelder? Zien de werkgevers er wat in? Of de werknemers?

Van Gelder vraagt zich af 'in hoeverre de werkgevers bereid zullen zijn op de o.i. juiste wijze met dit soort problemen (sociale gevolgen van de automatisering - hdb) om te gaan en er op in te spelen. Erg hoopvol behoeven we daarover op korte termijn niet te zijn.' En enige pagina's verder schrijft Van Gelder over zijn aanpak: 'Bij die aanpak zal aan een aantal voorwaarden voldaan moeten worden. Voorwaarden ... die in feite *veronderstellen dat het management positief tegenover participatie staat* (kursivering van mij - hdb). Dat de werknemers ook nog zoiets als strijd kunnen voeren onttrekt zich grotendeels aan Van Gelders waarneming. Aan (strijd)ervaringen van werknemers in binnen- en buitenland is nog geen halve pagina besteed.

Over de belangstelling van werkgevers voor de participatieve aanpak ben ik niet zo somber gestemd. Lang niet alle automatiseringsprojecten zijn goed afgelopen. Automatiseerders komen er vaak te laat achter dat ze te weinig afweten van de bestaande taken en functies van de werknemers. De laatsten zijn in het algemeen van hun arbeidsproces beter op de hoogte dan het management. Om dus de taken en functies te automatiseren, heeft het *management de werknemers* nodig. Als de ondernemers deze les nog niet geleerd hebben, dan zullen ze hem heel spoedig trekken.

Of de participatieve aanpak regel gaat worden bij automatisering hangt, denk ik vooral af van de eisen, die grote groepen werknemers zullen stellen. Eisen zij loonsverhoging, meer werkgelegenheid? Eisen zij van meet af aan zo gedetailleerd mogelijke informatie over de relaties tussen werknemers onderling en tussen werknemer en management in het geautomatiseerde systeem? Zodat zij niet pas

BOEKBESPREKING**Solidariteit**

aan het eind van de rit ontdekken wat de automatiseerders precies met hen voor hebben. Komt het woordenboek in de tekstverwerker bijvoorbeeld al in de beginfase van een project aan de orde?

Het boekje heeft een bijlage met een vragenlijst ten behoeve van advisering door OR/vakbond aan het management. Daarin komt dit punt niet voor. Evenmin staat er iets in over de vooropleiding van de nieuwe functies, of ze parttime of fulltime zijn, over de lichamelijke en geestelijke belasting, over pauzeregelingen, over ploegendiensten of overwerk, of over kinderopvang. Erg gerust kunnen we er niet op zijn.

Eisen werknemers dat zij (via de bond) progressieve of socialistische technologie kunnen inschakelen? Van Gelder denkt 'vooral (aan) interne deskundigen (die) bereid moeten zijn voortdurend op vragen in te gaan'. En: 'In het verlengde hiervan ligt er voor de OR het recht externe deskundigen in te schakelen, die ... toegang tot het bedrijf hebben.'

Een feit is echter dat de meeste deskundigen van binnen en buiten het bedrijf denken in hiërarchische en autoritaire structuren. Of deze deskundigen democratiseringseisen kunnen/willen meehelpen vertalen, is twijfelachtig.

Boykotten werknemers iedere medewerking als zij de gewenste gedetailleerde informatie niet krijgen of het er niet mee eens zijn? Vragen, die zich in de praktijk steeds meer aandienen,

maar waarop Van Gelder amper ingaat.

Samenvattend

De kern van mijn kriktek is de samenwerkingsfilosofie waarop Van Gelders benadering rust. Haaks daarop staan eisen voor meer loon, meer werk, meer controle op het arbeidsproces, die echter niet zonder strijd zullen worden ingewilligd. Want deze eisen botsen met de ondernemersbelangen. Worden grote groepen werknemers tot deze strijd niet geïnspireerd, dan wordt meer controle op het arbeidsproces door de 'gewone' werknemer een ver toekomstbeeld.

Hans de Beer

* **Automatisering de baas - Wim van Gelder, Dienstenbond FNV, 1983. f 12,50 (gratis voor kader van DiBo).**

OPROEP

Hans de Beer zou meer gegevens willen hebben over de uitwerking van automatiseringsprojecten in de praktijk van bedrijven en instellingen. Met name over de effecten op de omvang en de aard van de werkgelegenheid, leder die daarover informatie kan verschaffen, wordt verzocht met hem contact op te nemen.