

Vrouwen-Mannen

Alle verwijzingen naar personen of functies (bijv. werknemer) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel mannen als vrouwen.

FR-NL

Cette brochure est également disponible en français sur www.fgtb.be.

Digitalisering

Waarover gaat het?

Soms is het moeilijk om de weg terug te vinden in alle recente veranderingen in de werkwereld en de economie. Of het nu gaat over platformeconomie ('uberisering'), digitalisering van diensten of robotisering, deze 2.0-economie beïnvloedt ons dagelijks leven en zou wel eens nefaste sociale en economische gevolgen kunnen hebben.

Toch zijn we bij het ABVV niet bang! De veranderingen en de ontwikkeling van digitale tools of robots zijn op zich geen slechte zaak. Als die digitalisering echter niet wordt omkaderd en dus vrij spel krijgt op de markt – waar enkel de wet van de maximale winst geldt – kan dat voor werknemers rampzalig zijn. Daarom willen we die nieuwe technologische ontwikkeling samen met jullie omvormen in een bron van sociale vooruitgang en welzijn voor iedereen. Zo komt digitalisering iedereen ten goede, en niet slechts enkele bevoorrechten. Zonder vakbondscontrole en zonder betrokkenheid van werknemers bij de besluitvorming, dreigen werknemers zwaar te verliezen bij deze technologische revolutie.

Er is geen reden tot fatalisme! Samen kunnen we de digitalisering naar onze hand zetten, door ons overall in te zetten voor een goede beroepsopleiding tijdens de hele loopbaan, maar ook voor een nieuwe visie op arbeid (via bijvoorbeeld collectieve arbeidsduurvermindering) en voor de bescherming van onze sociale rechten. Dat hebben we trouwens steeds gedaan als vakbond. Technologische vooruitgang op zich is niets nieuws. Zowel tijdens de eerste industriële revolutie (uitvinding van de stoommachine) als tijdens de tweede en de derde, heeft het ABVV altijd met zijn militanten, delegees en verantwoordelijken op alle niveaus (in bedrijven, paritaire comités of interprofessionele onderhandelingen) geijverd voor technische vooruitgang die gepaard gaat met sociale vooruitgang. Vandaag versnelt de digitalisering, die overigens een impact heeft op alle economische sectoren. Daarom zet het ABVV samen met jullie de strijd voort opdat iedereen erop vooruitgaat.

Deze brochure is een concreet hulpmiddel voor werknemersvertegenwoordigers om de digitalisering aan te pakken. Ook de eisen en toekomstige projecten van het ABVV komen aan bod.

Meer weten?

Surf naar www.abvv2020.be en samen gaan we vooruit!



Overleg in het bedrijf binnen de Ondernemingsraad

Als afgevaardigde binnen de Ondernemingsraad heb je recht om vragen te stellen, je werkgever uit te horen, voorstellen en alternatieven in te dienen, ... Dit is de basis van sociale dialoog. Het is belangrijk binnen de Ondernemingsraad regelmatig vragen te stellen over toekomstige investeringen of zelfs systematisch de kwestie van nieuwe technologieën op de agenda te zetten.

Wil hij een echte sociaal dialoog bewerkstelligen, dan moet de werkgever je een aantal gegevens verstrekken. Om de evolutie van nieuwe technologieën in je bedrijf te monitoren en sociale rampen of een negatieve impact op het personeel te voorkomen, staan hieronder enkele standaardvragen die je regelmatig kunt stellen in de OR. Zo krijg je zicht op de invoering van nieuwe technologieën.

10 standaardvragen:

- ✓ Wat zijn de verwachtingen van het bedrijf in termen van kwalificatie op korte, middellange en lange termijn?
- ✓ Wat is de invloed op de tewerkstelling op korte, middellange en lange termijn?
- ✓ Hoe zal de nieuwe werkgelegenheidsstructuur eruitzien?
- ✓ Wat zijn de gevolgen voor de arbeidsorganisatie en de arbeidsvoorwaarden?
- ✓ Wanneer beginnen de onderhandelingen rond dit thema?
- ✓ Wat zijn de gevolgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers, zijn er eventuele risico's op (bijkomende) stress (risicoanalyse)?
- ✓ Wat is de mening van de interne/externe dienst voor preventie en bescherming op het werk?
- ✓ Welke vaardigheden zijn vereist om met deze nieuwe tool(s) te kunnen werken?

- ✓ Worden er vormingen gepland? Voor wie?
 - a. Zo ja, wie zal die vorming geven?
 - b. Zo nee, welk alternatief stelt de werkgever voor?
- ✓ Welke resultaten verwacht het bedrijf op gebied van omzet, productiviteit, kwalificaties op korte, middellange en lange termijn?

2^{de} hefboom

Jouw rol als vakbondsafgevaardigde

Soms is er geen Ondernemingsraad, maar wel een vakbondsafvaardiging (VA). Als lid van de vakbondsafvaardiging kan je ook zicht krijgen op alle kwesties rond nieuwe technologieën in je bedrijf. Op grond van artikel 24 van cao 5, kan de VA immers (bij ontstentenis van een Ondernemingsraad) een deel van de taken in verband met de tewerkstelling op zich nemen.

Standaardvragen om te stellen in het kader van een vakbondsafvaardiging

- ✓ Wat is de toekomstige invloed van de investering op het personeel?
- ✓ Moeten we een uitbreiding of afname van het personeelsbestand verwachten? Van welke grootteorde?

3^{de} hefboom

Cao 39 rond het informeren en het overleg over de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën

Om een zicht te krijgen op de sociale impact van de invoering van een nieuwe technologie in een bedrijf en om rekening te houden met alle effecten op vlak van veiligheid, gezondheid of tewerkstelling binnen het bedrijf, sloten de sociale gesprekspartners een cao die voorziet in een informatie- en raadplegingsprocedure met betrekking tot de invoering van een nieuwe technologie in het bedrijf.

Gebruiksvoorwaarden

Wie? OR, CPBW of VA

Voor wie? Ondernemingen met minstens 50 werknemers

Belangrijke preciseringen?

- Onder '*nieuwe technologie*' verstaan we een technologie die nog niet eerder in de onderneming werd gebruikt. Opgemerkt moet worden dat '*nieuwe technologie*' ook verwijst naar nieuwe informaticatools, enzovoort. Het ABVV wil dat dit concept niet al te letterlijk wordt geïnterpreteerd.
- Belangrijke sociale gevolgen: de invoering van de nieuwe technologie moet een impact hebben op minstens 50% van een bepaalde beroepscategorie. Het moet dan gaan over ten minste 10 werknemers.
De invoering van de nieuwe technologie moet bewezen gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden.
- Onder '*werknemer*' verstaan we de persoon die is tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst. Er wordt dus geen rekening gehouden met uitzendkrachten of gedetacheerde werknemers.

Als je bedrijf aan deze voorwaarden voldoet, kan je als afgevaardigde in de OR, het CPBW of de VA volgende vragen stellen.

Standaardvragen om te stellen in het kader van cao 39

A. Tijdens de informatiefase

- ✓ Wat is de aard van de nieuwe technologie?
- ✓ Wat zijn de economische, financiële of technische factoren die de invoering ervan rechtvaardigen?
- ✓ Welke sociale en milieugevolgen moeten we verwachten na de invoering van de nieuwe technologie?
- ✓ Wat is de termijn van inwerkingstelling van de nieuwe technologie in de onderneming?

B. Tijdens de onderhandelingsfase

- ✓ Wat is de invloed op de tewerkstelling op korte, middellange en lange termijn?
- ✓ Hoe zal de nieuwe werkgelegenheidsstructuur eruitzien?
- ✓ Wat zijn de gevolgen voor de arbeidsorganisatie en de arbeidsvoorwaarden?
- ✓ Wanneer beginnen de onderhandelingen rond dit thema?
- ✓ Wat zijn de gevolgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers, zijn er eventuele risico's op (bijkomende) stress (risicoanalyse)?
- ✓ Wat is de mening van de interne/externe dienst voor preventie en bescherming op het werk?
- ✓ Welke vaardigheden zijn vereist om met deze nieuwe tool te werken?
- ✓ Wordt er in vormingsplannen voorzien en voor wie?
 - Zo ja, wie zal die vorming geven?
 - Zo nee, welk alternatief stelt de werkgever voor?
- ✓ Welke resultaten verwacht het bedrijf op gebied van omzet, productiviteit, kwalificaties op korte, middellange en lange termijn?
- ✓ Wat zijn de verwachtingen van het bedrijf in termen van kwalificatie op korte, middellange en lange termijn?

4^{de} hefboom

Anticiperen op basis van de economische en financiële informatie (K.B. 1973)

Als je afgevaardigde bent in je bedrijf, moet je werkgever je jaarlijks inlichtingen verstrekken over de algemene vooruitzichten van de onderneming. Verder moet het bedrijf ook de doelstellingen en verwachtingen voor de komende jaren meedelen.

Deze vooruitzichten kunnen worden aangewend om de kwestie van de invoering van nieuwe technologieën in je bedrijf te bespreken.

5 standaardvragen met betrekking tot economische en financiële informatie

- ✓ Wat zijn de vooruitzichten op gebied van investeringen?
- ✓ Over welk type investering gaat het precies?
- ✓ Welke kosten zijn verbonden aan deze investering?
- ✓ Zal dit een impact hebben op de arbeidsorganisatie?
- ✓ Waar situeert ons bedrijf zich ten opzichte van de sector op vlak van nieuwe technologieën?

Onze eisen voor een sociaal rechtvaardige toekomst

Als afgevaardigde of toekomstige afgevaardigde, heb je een stem in de discussies over het beleid van het ABVV om de mogelijke negatieve effecten van de digitalisering tegen te gaan en om ervoor te zorgen dat technische vooruitgang steeds gepaard gaat met sociale vooruitgang.

Om de vier jaar houdt het ABVV een federaal congres waar de belangrijkste politieke richtsnoeren van het ABVV worden bepaald. Het ABVV heeft zeer duidelijke lijnen uitgezet.

We ijveren voor:

- ✓ **Betrokkenheid van de werknemers bij veranderingsprocessen binnen de ondernemingen.** Ze moeten van tevoren op de hoogte worden gebracht van de geplande investeringen en de gelegenheid krijgen om voorstellen te doen m.b.t. de arbeidsorganisatie.
- ✓ **Een recht op beroepsopleiding gedurende de hele loopbaan van de werknemer:** Volgens de FOD Economie organiseerde 34% van de bedrijven in 2016 vormingen om de ICT-vaardigheden van hun werknemers te verbeteren/ontwikkelen. Dat is veel te weinig om de werknemer te wapenen voor de digitale revolutie. Het ABVV wil dat er wordt voorzien in toegankelijke vorming voor alle werknemers, en dit gedurende hun hele carrière.

Daarom vragen wij:

- ✓ Een verplichting van 5 vormingsdagen per jaar per werknemer.
- ✓ Een valorisatie van de gevolgde vormingen.
- ✓ Dat 1,9% van de loonmassa wordt geïnvesteerd in vorming.
- ✓ De oprichting van een 'observatorium voor digitalisering' om politieke vertegenwoordigers, bevoegde administraties en sociale gesprekspartners bijeen te brengen. Dit orgaan zal jaarlijks een openbaar rapport moeten uitbrengen over de belangrijkste gevolgen van de digitalisering voor de arbeidswereld, alsook aanbevelingen formuleren.
- ✓ De invoering van de collectieve arbeidsduurvermindering met compenserende aanwervingen en behoud van het loon voor de werknemers.
- ✓ De introductie van een 'jaarlijkse balans van de digitalisering'. Deze balans verplicht de werkgever om jaarlijks specifieke informatie te verstrekken aan de overlegorganen (OR, CPBW en VA) over de invoering van nieuwe technologieën in het bedrijf, de impact op de financiële resultaten en de sociale impact (bijv.: besparingen in de lonen en socialezekerheidsbijdragen) .

Je wil samen met ons en je collega's vooruit?
Meer info vind je op www.abvv2020.be
Volg ons op sociale media via [@vakbondABVV](https://twitter.com/vakbondABVV)



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be

  vakbondABVV

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Robert Vertenuell © septembre 2019