

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 3 mei 2022 / Nr. 965

Artificiële intelligentie op het werk? Niet zonder sociaal overleg!

3-5

Energie

"Energiecrisis vergt
structurele maatregelen"

7

Verenigingswerk

Nieuw statuut
operationeel

8

**Kleine aanvullende
pensioenen**

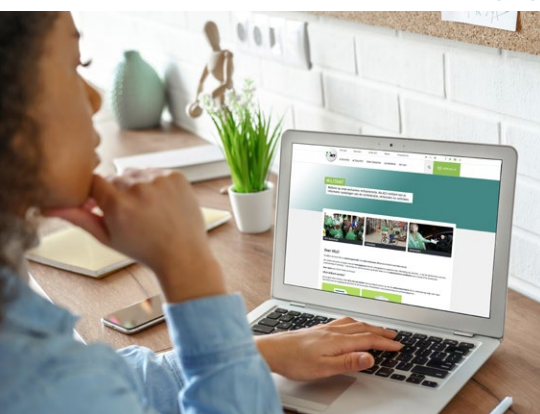
Rechtvaardiger en
efficiënter



inhoud

- 2 JE ACV-BIJDRAGE BETALEN VIA EEN (DIGITALE) OVERSCHRIJVING MET ÉÉN KLIK!
- 2 OPKOMEN VOOR HOLEBI'S EN TRANSGENDERS
- 3-5 "ENERGIECRISIS VERGT STRUCTURELE MAATREGELEN"
- 6-7 OEKRAINE BEHEERST DE OVERLEGAGENDA
- 7 NIEUW STATUUT VERENIGINGSWERK OPERATIONEEL
- 8 KLEINE AANVULLENDE PENSIOENEN: RECHTVAARDIGER EN EFFICIENTER
- 9-15 ARTIFICIELE INTELLIGENTIE OP HET WERK? NIET ZONDER SOCIAAL OVERLEG
- 16 WWW.ACVC-MILITANTEN.BE VERNIEUWD

Consulteer de online versie via
www.hetacv.be/Vakbeweging



colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Eindredactie: Patrick Van Loooveren

Foto cover: Shutterstock

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Abonnementen en post: Jennifer Lavers

jennifer.lavers@acv-csc.be – Tel. 02 244 32 81

Acteur Stefaan Degand legt in een filmpje uit hoe betalen via de QR-code op je overschrijving werkt. Ga naar het filmpje door de QR-code te scannen.

SCAN ME

Je ACV-bijdrage betalen via een (digitale) overschrijving met één klik!

Om het gebruiksgemak te verbeteren, kunnen onze leden sinds enkele maanden hun bijdrage **betalen via een QR-code** op hun overschrijving. Het ACV werkt hiervoor samen met het Belgische betaalbedrijf POM. Na een voorzichtig begin (3% betalingen via de QR-code in november 2021) zien we het aantal betalingen via de QR-code elke maand stijgen (11% betalingen via de QR-code in februari 2022).

NIEUW: Vanaf eind april maken we het nog makkelijker. Leden die hun bijdrage betalen via een digitale overschrijving (per e-mail) kunnen dan ook eenvoudig **betalen door op de betaalknop te drukken**. Ze hoeven al hun gegevens niet meer over te typen maar komen dan – net zoals bij de QR-code – terecht op een speciale betalingspagina die hen doorlinkt naar hun betaalapp of payconiq.

De meest voor de hand liggende manier om je ACV-bijdrage te betalen is uiteraard via **domiciliëring**. Dan heb je er geen omzien naar. Je kan je domiciliëring zelf activeren via Mijn ACV (op www.mijnacv.be) of door een mail te sturen naar je ledenadministratie, met vermelding van je naam, adres, rijksregisternummer of ACV-lidnummer.

Opkomen voor holebi's en transgenders

Op 17 mei - de Internationale dag tegen Homofobie en Transfobie – organiseert het ACV een studiedag rond LGBTQIA+-rechten op de werkvloer. Inschrijven kan tot 13 mei via diversiteit.brussel@acv-csc.be.

Op 21 mei neemt het platform ACV-CSC LGBT@Work deel aan de Pride die door Brussel trekt. Als je wil aansluiten, stuur een mail naar lgbt-at-work@acv-csc.be





Honderdduizenden gezinnen kunnen hun energiefactuur niet langer betalen. De maatregelen die de regeringen namen volstaan niet.

“Energiecrisis vergt structurele maatregelen”

De energieprijzen gaan door het dak. Honderdduizenden gezinnen kunnen hun doorstijgende energiefacturen niet langer betalen. Daarbovenop zijn ook de hoge prijzen voor benzine en diesel een steeds groter probleem voor vele gezinnen en zeker voor iedereen die met de privéwagen de woon-werkverplaatsingen maakt. De federale regering nam maatregelen die deze energiecrisis – waarvan het einde verre van in zicht is – enigszins trachten te verlichten. “Maar die volstaan niet”, zegt nationaal ACV-secretaris Mathieu Verjans die het energiedossier op de voet volgt.

Welk energiebeleid verwacht het ACV?

“Het ACV verwacht oplossingen voor de korte én voor de lange termijn. De federale regering besliste in maart hoe de Belgische energieproductie er de komende jaren moet uitzien, maar die beleidsbeslissingen volstaan niet. Ze moet met bijkomend structureel, sociaal en fiscaal rechtvaardig energiebeleid op de proppen komen. We verwachten niet enkel hervormingen die de noodzakelijke klimaattransitie in energieproductie, mobiliteit, huishoudens en industrie stimuleren, maar vooral ook substantiële overheidsinvesteringen. Op de korte termijn – nu veel mensen nog steeds hun huizen verwarmen met fossiele brandstoffen en rondrijden met een auto op

benzine of diesel – zijn structurele prijsverlagingen op de energiefactuur en aan de pomp zeer dringend nodig om grote problemen in de privé- en de werksfeer niet verder te laten ontsporen.”

Want mensen hebben het steeds moeilijker om de eindjes aan elkaar te knopen...?

“Inderdaad. Niet alleen de energieprijzen gaan door het dak, ook de prijzen voor andere basisvoorzieningen exploderen. Er is dringend nood aan maatregelen die de koopkracht verhogen van een zeer groot deel van de bevolking. De eerste en belangrijkste hefboom om voldoende beschikbaar inkomen te garanderen voor de werk-

nemers is het recht op vrije, collectieve onderhandelingen. De aanpassingen aan de Loonnormwet van 2017 maakten die vrijheid echter ongedaan, in strijd met internationale en Europese normen. Sindsdien kunnen nog slechts zeer beperkte loonstijgingen worden onderhandeld bovenop de indexering. Meer nog, de magere marge voor dergelijke onderhandelingen liet zelfs niet toe het inkomensverlies door het verschil tussen de inflatie en de gezondheidsindex op te vangen. Werknemers verarmen dus. De Loonnormwet moet dan ook op de schop. Het fundamentele recht op onderhandelen voor werknemers moet worden hersteld.”

Het sociale energietarief werd tijdens de coronacrisis uitgebreid naar een bredere groep rechthebbenden. Dat werd ondertussen verlengd tot 30 september. Een goede zaak?

“Zeker, al is het probleem daarmee niet opgelost. De verlenging van deze maatregel moet minstens aangehouden worden tot de markt afkoelt.

>>



Er zijn dringend meer maatregelen nodig om de stijgende vervoersarmoede en de groeiende mobiliteitskloof onder werknemers tegen te gaan.

>> De situatie wordt stilaan zo kritiek voor vele huishoudens dat een structurele verankering van het uitgebreid sociaal tarief de enige mogelijkheid lijkt om ervoor te zorgen dat men deze crisis nog te boven komt. Er moet ook meer aandacht besteed worden aan de naar schatting 15% van de recht-hebbenden die hun recht op het sociaal tarief nog niet geopend hebben. De ongezien hoge energieprijzen ondergraven ondertussen maand na maand het beschikbare inkomen van steeds meer mensen uit de middenklasse, die geen gebruik kunnen maken van het sociaal tarief en weinig buffers hebben om de enorm gestegen energie-

kost zelf te dragen. Dat is problematisch, omdat nog helemaal geen fundamentele verlaging van de markt-tarieven in zicht is en vaste contracten – die het voordeel hebben dat je financieel weet waar je aan toe bent – nog amper worden aangeboden.”

“De regio’s moeten veel sterker mee aan de kar trekken. Het ACV roept de regionale overheden op om hoger te schakelen.”
Mathieu Verjans

Als extra maatregel werd een tijdelijke btw-korting op gas doorgevoerd. Die gaat van 21 naar 6 procent, voorlopig tot eind september, net zoals al eerder beslist was voor elektriciteit. Tevreden daarmee?

“Het ACV is pleitbezorger van een verlaging van de energieprijs. Deze verlaging doorvoeren via btw-verlagingen is voor ons echter niet het beste instrument, zeker niet gezien de structureel negatieve impact op de index die net de koopkracht dient te behouden.”

Ook aan de pomp werd het leven merkkelijk duurder. Zijn hiertegen voldoende maatregelen genomen?

“De accijnsverlaging op benzine en diesel is slechts een doekje voor het bloeden. De maatregel is onvoldoende om de stijgende kosten van werknemers zonder bedrijfswagen en tankkaart te compenseren. Meer dan 65% van de verplaatsingen naar en voor het werk gebeurt nog altijd met de wagen. Autoafhankelijke werknemers met een laag inkomen dreigen hun job te moeten opzeggen omdat zij de stijgende brandstofkosten niet meer kunnen dragen. Er zijn dringend meer maatregelen nodig om de stijgende vervoersarmoede en de groeiende mobiliteitskloof onder werknemers tegen te gaan. De forfaitaire kilometervergoeding van 0,37 cent/km volstaat niet langer, temeer omdat ook niet alle werknemers op die tussenkomst kunnen rekenen. Deze tussenkomst moet vaker dan éénmaal per jaar gecorrigeerd worden, en brandstofkosten moeten hierin zwaarder doorwegen.

Door de groeiende flexibiliteit – waar we syndicaal een halt aan moeten roepen – werken veel werknemers nu niet met vaste werktijden. Het openbaar en collectief vervoer die nu bestaan zijn voor hen dan ook vaak geen alternatief voor de dure auto. Het openbaar vervoer moet dan ook breder beschikbaar zijn, en voor iedereen

kosteloos in het woon-werkverkeer. De voor werknemers kosteloze 80/20-regeling waar bedrijven op kunnen instappen – waarbij ze slechts 80% van het treinabonnement voor het woon-werkverkeer van hun werknemers voor hun rekening moeten nemen en de federale overheid de resterende 20% van het bedrag betaalt – moet worden verplicht en veralgemeend naar alle openbaarvervoermiddelen. Werkgevers moeten ook verplicht worden om een mobiliteitsbudget aan te bieden aan hun werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen. Het fietsgebruik in het woon-werkverkeer moet verder worden gestimuleerd door een recht op fietsvergoeding voor elke werknemer wettelijk vast te leggen. En de combinatie van fiets en trein moet kosteloos worden voor elke werknemer. Er moet ook werk gemaakt worden van meer en betere telewerkmogelijkheden. Een telewerkvergoeding, die de evolutie van de prijzen voor energie, water en telecommunicatie volgt, moet daarbij wettelijk worden verplicht.”

Belangrijke instrumenten op het vlak van energie, wonen en mobiliteit zitten nu bij de deelstaten. Moeten die een tandje bijsteken?

“De regio’s moeten veel sterker mee aan de kar trekken. Het ACV roept de regionale overheden op om hoger te schakelen. Veel meer is nodig om onze afhankelijkheid van fossiele brandstoffen werkelijk terug te dringen en de energietransitie sociaal rechtvaardig te maken. De regio’s kunnen de elektriciteitsfactuur ook verder milderen door een aantal heffingen uit de factuur te laten. Warmtepompen en elektrische wagens zullen zo structureel aantrekkelijker worden. Renovatiedoelstellingen moeten aanscherpt en beter ondersteund worden. Er is een versnelling nodig in de renovatie en nieuwbouw van energiezuinige sociale woningen.”



Mathieu Verjans stuurt het energiedossier aan in het ACV.

“Het ACV verwacht oplossingen voor de korte én voor de lange termijn.”
Mathieu Verjans

Zijn er maatregelen nodig naar energieleveranciers?

“Er moeten strengere contractregels komen, die te grote prijsschokken vermijden. We denken aan een verplichting tot realistische voorschotten, transparante informatie over mogelijke contractverbeteringen en promotie voor – vandaag niet bestaande – gunstige vaste contracten en de mogelijkheid die de consument ook in dat geval nog heeft om te veranderen.”

Zal er ook op Europees niveau ingegrepen moeten worden om energiecrisissen als deze te vermijden in de toekomst?

“Zeker, zelfs de beslissing om de twee jongste Belgische kerncentrales open te houden zal de huidige prijs crisis

niet beïnvloeden. De nucleaire centrales zullen de prijsspieken niet wegnemen in de bestaande Europese marktmechanismen. De huidige hoge gasprijs stuwt de volledige Europese energiemarktprijs immers omhoog. Er zijn afspraken nodig op Europees niveau om de torenhoge prijzen te milderen en de energiebevoorrading te verzekeren. De lidstaten kunnen de energiecrisis op zichzelf niet alleen bedwingen. De inzichten tijdens deze crisis moeten op zeer weloverwogen benut worden om de noodzakelijke energietransitie te doen slagen en energie opnieuw betaalbaar te maken.”

| Thomas Vael
& Patrick Van Looveren |



De oorlog in Oekraïne blijft de politieke agenda beheersen. Op de achtergrond is er sociaal overleg over de stijgende energiekosten, de tijdelijke werkloosheid en de arbeidsdeal.

Oekraïne beheerst de overlegagenda

De oorlog in Oekraïne blijft de politieke agenda zwaar beheersen en zet de coronacrisis geheel in de schaduw. Dat is niet anders voor de agenda van het sociaal overleg. Met vooral twee dossiers nu: de stijgende energiekosten en de vraag wat we vanaf 1 juli doen met de tijdelijke werkloosheid. En daarnaast uiteraard de arbeidsdeal.

Wat voor tankende werknemers?

In vorige Vakbeweging gaven we uitgebreid toelichting bij het (teleurstellende) antwoord van de regering op onze vraag om bovenop de maatregelen inzake de energieprijzen ook extra inspanningen te doen naar de werknemers die geconfronteerd werden met stijgende vervoerskosten, zowel voor het woon-werkverkeer als voor de dienstverplaatsingen:

- 30 miljoen euro wordt vrijgemaakt voor woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen, eenmalig, maar met een uitnodiging aan de sociale partners om via de Groep van 10 tegen

eind april zelf met een voorstel te komen voor de besteding ervan. Met de toevoeging dat dit wel niet kostenverhogend mocht werken voor de bedrijven, wat de werkgevers dus in een zetel plaatst.

- Tegen 30 april wil de regering een voorstel van de Groep van 10 over de stijgende energiekosten voor de bedrijven. Al werd daar geen budget op gezet.
- De regering wil ook voorstellen van de sociale partners over het bevorderen van de overstap naar openbaar vervoer om zich naar het werk te begeven.
- En ten vierde zou de regering zelf

met een voorstel komen over structurele maatregelen om de overstap naar de fiets te promoten (voor 80 miljoen euro per jaar, waarvan al 60 miljoen euro dit jaar).

Het zag er aanvankelijk niet naar uit dat de sociale partners voor dat laatste luik, het fietsluik, nog aan zet zouden komen. Maar bij verrassing kwam bij de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven alsnog een vraag toe van minister van Mobiliteit Gilkinet om tegen 16 mei met voorstellen te komen. Voor dat advies is dus iets meer tijd. De sociale partners concentreren zich, via de Groep van 10, nu vooral op de twee eerste luiken: de 30 miljoen euro voor de stijgende energiekosten van werknemers en daarnaast de kwestie van de stijgende energiekosten voor de bedrijven. Tegen dat je deze Vakbeweging in



Nieuw statuut verenigingswerk operationeel

de bus krijgt zou daar meer duidelijkheid over moeten zijn.

Wat met de tijdelijke werkloosheid na 30 juni?

In de NAR is ook het overleg gestart over de vraag van de regering wat moet gebeuren met de tijdelijke werkloosheid vanaf 1 juli. Tot 30 juni geldt nog het stelsel van de coronawerkloosheid. Dat zal breed worden toegepast, in het bijzonder voor alle accidenten ingevolge de oorlog in Oekraïne. Wat echter nadien? Dermagne had daarover graag een advies van de NAR gehad tegen 30 april. Daar zal iets meer tijd voor nodig zijn. Al moeten we tegen ongeveer midden mei wel trachten te landen. Want zoals bij vorige gelegenheden is wachten tot het laatste moment geen optie. Althans daarover zijn de sociale partners het eens. Al blijven we bij dit alles stellen dat ook de karwei voor het eerste halfjaar van 2022 moet worden afgewerkt. Want voor de coronawerkloosheid van januari tot juni 2022 is de gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie van 2023 nog altijd niet geregeld.

Wat met de arbeidsdeal?

Tegelijk is de NAR ook druk bezig met het wetsontwerp dat de arbeidsdeal moet uitvoeren. We kregen daarvoor tijd tot 6 mei. De voorlopige afspraak is om ons in dat advies te beperken tot de zaken waarover we het eens zijn tussen werkgevers en vakbonden. Dat zijn er niet zoveel. Maar ondanks alle meningsverschillen ten gronde hebben we er ook alle belang bij dat, wat de regering meent te moeten beslissen, niet tot opperste verwarring leidt op het terrein. Daar is niemand mee gebaat. En dus proberen we ons daarop nu te concentreren. In de hoop dat de regering gaat willen volgen.

| Chris Serroyen |

In Vakbeweging nr. 956 kreeg je uitgebreid toelichting bij de hervorming van het verenigingswerk vanaf 1 januari 2022. Al waren er toen nog behoorlijk wat losse eindjes. Na de snelle goedkeuring van een koninklijk besluit moesten immers nog twee wetten volgen en moest de RSZ ook nog een nieuwe ICT-applicatie (app) ontwikkelen. Dit alles is inmiddels rond. Nu nog afwachten hoe het in de praktijk zal werken.

Derde statuut gekelderd op 1 januari

Even oprispen: op 1 januari 2022 kwam op vraag van de sociale partners definitief een eind aan het zogenaamde 'derde statuut' voor het verenigingswerk, een tussenstatuut tussen vrijwilliger en werknemer. Dit gebeurde door het verenigingswerk in te kantelen in artikel 17 van het RSZ-besluit, beperkt tot een serie activiteiten in de sociaal-culturele sector en de sportsector. Daardoor werden de verenigingswerkers arbeidsrechtelijk in elk geval werknemers. Zij het voorlopig zonder sociale bijdragen en dus ook zonder opbouw van socialezekerheidsrechten. Vanaf 1 januari konden de betrokken verenigingen dit nieuwe stelsel dus al gebruiken, ook al had de federale overheid zijn huiswerk nog niet volledig klaar.

Losse eindjes geregeld

De regering had immers beslist dat er – tegen het advies in van de sociale partners – nog een wet moest komen met afwijkende sociaalrechtelijke bepalingen. Die geraakte pas in maart klaar. Die wet machtigde de RSZ ook om een specifieke informaticatool te ontwikkelen waarop verenigingswerkers hun uren kunnen bijhouden, om te bewaken dat ze het jaarlijks maximum voor de vrijstelling van sociale bijdragen niet overschrijden. Die tool geraakte pas op 7 april operationeel, samen met de tool voor de betrokken werkgevers voor de Dimona-aangifte. Die vind je via de specifieke website van de overheid: www.verenigingswerk.be.

En dan was het alleen nog wachten op de fiscale regeling. De regering had immers niet beter gevonden dan bovenop de vrijstelling van sociale bijdragen ook nog een fiscaal gunstregime te behouden voor die verenigingswerkers: slechts 10% belasting, zolang een jaargrens van 6.540 euro (geïndexeerd) niet wordt overschreden. Inkomsten verworven in het kader van het fiscale gunstregime voor erkende digitale platformen moesten daarvoor worden meegeteld. Die wet werd pas op 21 april gestemd door de Kamer, maar zal wel terugwerken voor alle inkomsten sinds 1 januari 2022.

| Chris Serroyen |

Kleine aanvullende pensioenen: rechtvaardiger en efficiënter

Bij de uitvoering van het sociaal akkoord van 25 juni 2021 waren nog wat ‘losse eindjes’ te regelen. Zo waren er nog twee technische punten uit te klaren over de aanvullende pensioenen: de correcte inhouding van de ZIV-bijdrage op de lagere pensioenen die worden aangevuld met beperkte aanvullend pensioenen en het beheer en de uitbetaling van de ‘kleine bedragen’ aan verworven rechten. De Nationale Arbeidsraad komt met oplossingen.

Correcte inhouding ZIV-bijdrage

De inhouding van de ZIV-bijdrage (3,55%) op het volledige pensioeninkomen – het wettelijk en het aanvullend pensioen (omgerekend in een fictieve rente) opgeteld – zorgde er in bepaalde gevallen voor dat de betrokken gepensioneerden uiteindelijk minder ‘pensioeninkomsten’ overhielden, door het feit dat zij een bescheiden aanvullend pensioen hebben gekregen. Vaak gaat het over gepensioneerden die in het kader van hun activiteit als werknemer een beperkt sectoraal aanvullend pensioen hebben opgebouwd.

De ZIV-bijdrage wordt berekend op de som van de pensioeninkomsten. Men

telt het aanvullend pensioen op bij het wettelijk pensioen. Om dit te kunnen doen, wordt het aanvullend pensioenkapitaal omgezet in een maandelijks fictief rentebedrag. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van een berekenings-element dat gebaseerd is op een verouderde tabel, die dateert van in de jaren '90. Die tabel houdt nog rekening met achterhaalde levensverwachtingen en met irrealistische beleggingsrendementen. Het gevolg van deze rekenmethode is dat het aanvullend pensioen in de vorm van een fictieve rente veel te hoog werd ingeschat. Daardoor kwamen gepensioneerden met een wettelijk pensioen tussen 1.733,84 euro en 1.797,64 euro en een bescheiden aanvullend pensioen van enkele duizenden euro's al snel

over de drempel om de ZIV-bijdrage te betalen. Met als gevolg dat ze hun aanvullend pensioen op termijn volledig wegbelast zagen in de vorm van die ZIV-bijdrage én zelfs netto minder pensioeninkomsten overhielden dan wanneer ze helemaal geen aanvullend pensioen zouden opgebouwd hebben.

In hun advies stellen de sociale partners een oplossing voor om de berekeningsmethode te actualiseren zodat dit probleem zich veel minder vaak zal voordoen. De aanpassing van deze berekeningsmethode (nieuwe actuele coëfficiënt) heeft wel gevolgen voor de inning van de solidariteitsbijdragen. Ook dat effect zal grondig moeten bestudeerd worden (liefst tegen eind 2022) zodat men daar niet aan contractbreuk zal doen, noch ongewenste effecten zal hebben.

Kleine bedragen

Een tweede op te lossen probleem was het beheer van de kleine bedragen. Sommige werknemers bouwen tijdens hun loopbaan slechts zeer beperkte aanvullende pensioenen op die kleiner zijn of gelijk aan 150 euro. Voor deze lage aanvullende ‘pensioenkapitaaltjes’ zal de communicatie voortaan alleen nog verlopen via MyPension.be, dit zowel bij uitdiensttreding als ook voor de uitbetaling op het einde van de loopbaan. Enkel indien de betrokkene nog nooit MyPension heeft geraadpleegd, zal toch een communicatie bij brief gebeuren. De betaling zal automatisch verlopen via het rekeningnummer bekend bij de Federale Pensioendienst. Op die manier worden nodeloze kosten vermeden en wordt verhinderd dat werknemers op het einde van hun loopbaan hun kleine pensioenkapitaaltjes vergeten op te vragen.

| Nathalie Diesbecq |

De Nationale Arbeidsraad komt met oplossingen voor de kleine aanvullende pensioenen.



Artificiële intelligentie op het werk? Niet zonder sociaal overleg!

Het is geen sciencefiction meer, laat staan toekomstmuziek: artificiële intelligentie is al aanwezig in veel domeinen van ons dagelijks leven, en alles wijst erop dat dit fenomeen in de toekomst een steeds belangrijkere plaats zal innemen. Steeds meer voorwerpen zijn met elkaar verbonden. Je herkent ze aan het woord 'smart' in hun naam. Veel van die dingen kunnen we nog maar moeilijk missen (GPS, *smartphone*, *smartTV*, *smartwatch*, vertaalsoftware, ...). Artificiële intelligentie belangt al lang niet meer alleen *geeks* aan en grijpt in op het dagelijks leven van elk van ons. Daarom dit dossiertje in Vakbeweging. We lichten toe wat AI is en hoe het werkt.



Wat is artificiële intelligentie?

Artificiële intelligentie (AI) kan worden gedefinieerd als “alle theorieën en technieken die worden geïmplementeerd om machines te creëren die in staat zijn om menselijke intelligentie te simuleren”. AI-technologieën zijn booming business, maar ze mogen ook niet worden overschat. Momenteel kunnen ze taken uitvoeren op het niveau van het menselijk brein, maar wel beperkt en zeer specifiek. Bijvoorbeeld: beelden klasseren of herkennen, vertalen (nog steeds bij benadering en minder goed dan een vertaling door een mens omdat AI niet in staat is om betekenissen af te leiden uit de context). Aan de andere kant kan AI wel complexe berekeningen uitvoeren of een schaakkampioen verslaan, omdat ze

in dat geval efficiënter werkt dan een menselijk brein: AI heeft vóór elke zet al zicht op alle mogelijke combinaties. AI is dus niet intelligent in de zin van autonoom beslissen: dat kan ze niet, tenzij een mens haar dat opdraagt. Ze kan de zaken niet nuanceren omdat ze niet in staat is de context te begrijpen of een situatie te interpreteren.

AI-technologieën werken met algoritmen. Hoe werkt zo iets?

Een ‘algoritme’ is een numeriek systeem dat een groot aantal gegevens gebruikt om een voorspellende analyse uit te voeren, rangschikkingen te maken of om een beslissing te helpen nemen. Het gaat van het simpelweg herkennen van afbeeldingen of trefwoorden (bijvoorbeeld zoekmachines als Google) tot veel complexere leer-

systemen, waarbij we een machine leren om zelf taken uit te voeren, nadat we ze daartoe hebben getraind. Door deze vooraf vastgestelde regels (algoritmen) te volgen, kunnen deze programma’s taken uitvoeren zoals filteren, rangschikken of zelfs voorspellingen doen.

Op AI gebaseerde technologieën vind je nu al in vele domeinen, van marketing en financiën tot onderwijs en gezondheidszorg. Zo kun je een afspraak maken met de huisarts zonder een telefoontje te plegen: je boekt gewoon een tijdstip via een automatisch bijgewerkte agenda op het internet. Sommige examens worden niet meer door leerkrachten verbeterd, maar door een machine die meerkeuzevragen corrigeert door per vraag te controleren of het vakje met het juiste antwoord is aangevinkt.

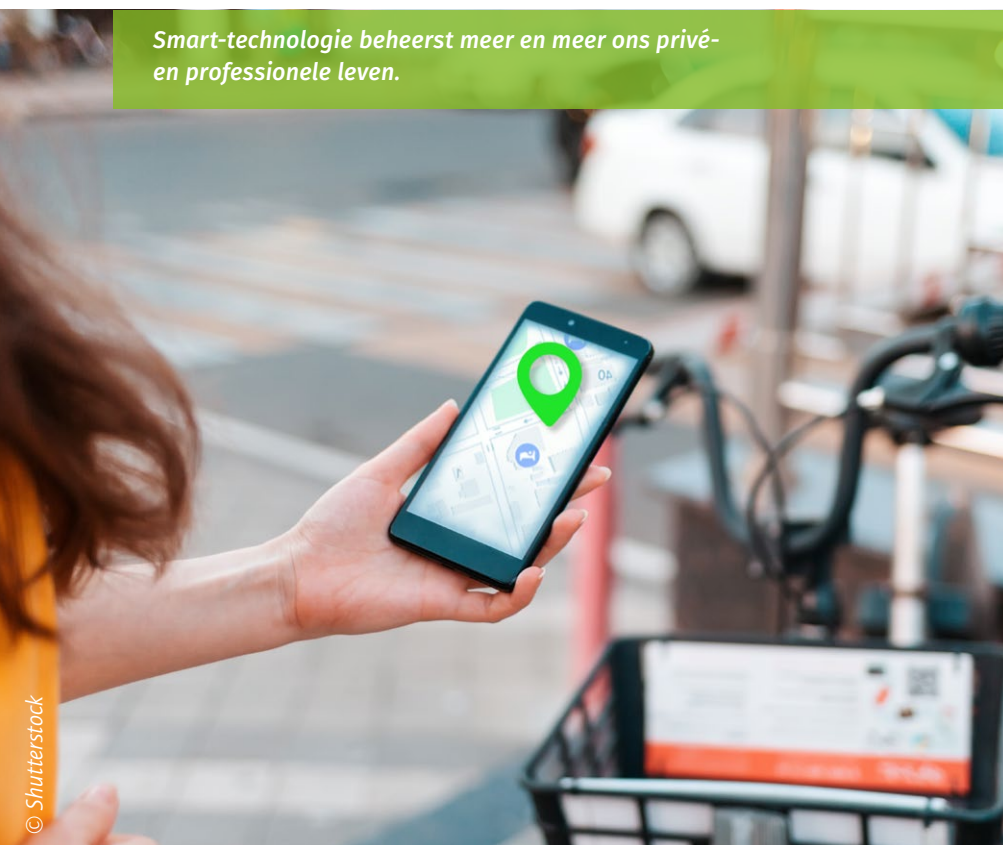
Een maatschappelijke uitdaging

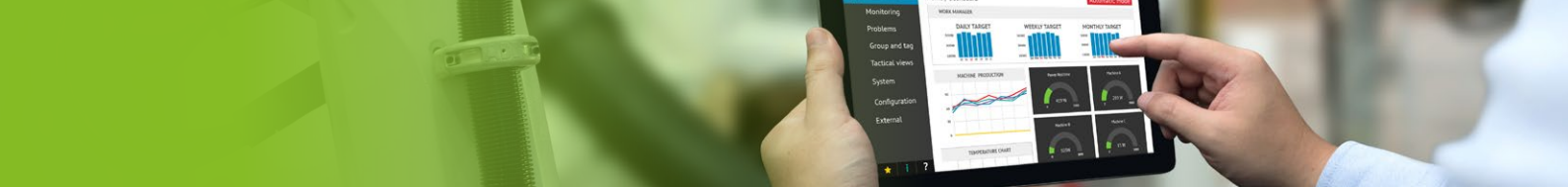
Het groeiende gebruik van artificiële intelligentie zal invloed hebben op alle aspecten van ons leven, zowel ons privé- als beroepsleven. Artificiële intelligentie houdt in dat in de toekomst steeds meer gegevens zullen worden benut. Die nood aan gegevens is echter in strijd met het beginsel van bescherming van persoonsgegevens en hoe ze worden gebruikt.

Door de hoeveelheid energie die nodig is voor de uitvoering van algoritmen en voor alle databanken die nodig zijn om de astronomische hoeveelheden gegevens op te slaan, is de ecologische voetafdruk bovendien aanzienlijk.

Daarom werkt de Europese Unie momenteel aan een wettelijk kader voor AI, met als doel ze “betrouwbaar, ethisch, mensgericht, duurzaam, veilig en inclusief” te maken. Een ambitie-

Smart-technologie beheerst meer en meer ons privé- en professionele leven.





eus programma dat we zeker van dichtbij opvolgen. In dit stadium worden in de voorstellen vier soorten AI onderscheiden en gerangschikt op basis van hun reële toepassing: AI-systemen waarvan het gebruik een onaanvaardbaar risico inhoudt (waarvan het gebruik verboden zou worden), AI-systemen die een hoog risico vormen, AI-systemen die een aanvaardbaar risico inhouden en AI-systemen die geen problemen opleveren (minimaal risico). De beperkingen zouden dus in verhouding staan tot het risiconiveau dat vasthangt aan een bepaalde technologie. Merk op dat ook de Europese Commissie oordeelt dat het nulrisico niet bestaat...

Verhoogde aanwezigheid van AI in ondernemingen

Het gebruik van AI op het werk kan een reeks voordelen meebrengen, zoals tijd winnen of vermijden dat mensen bepaalde zware of repetitieve taken moeten uitvoeren. Maar we kunnen al vooruitlopen op bepaalde, verre van onschuldige gevaren, die de toevlucht tot deze technologie kan veroorzaken.

Tot voor kort ging het publieke debat rond digitalisering vooral over werkgelegenheid: gaan er banen verdwijnen door robots en artificiële intelligentie? Sinds de jaren 2010 zijn er heel wat studies aan dit probleem gewijd. Ze leren ons dat sommige banen inderdaad geleidelijk zullen verdwijnen door artificiële intelligentie, maar het is vooral de aard van het werk dat zal veranderen. Hetzelfde fenomeen maakten we mee in de tijd dat er op grote schaal computers werden ingezet. In een periode van massale inschakeling van AI is de digitale kloof en de behoefte aan opleiding van alle werknemers meer dan ooit een prangende kwestie.



Exoskeletten (gemotoriseerde protheses die je zelf kan aansturen) werken met algoritmen die zich aanpassen aan de omgeving.

AI kan op de werkvloer in verschillende domeinen worden gebruikt: bij het werven van nieuwe werknemers, in managementtools (toewijzing van uurroosters of taken, evaluaties), als controlesoftware of in nieuwe werk-instrumenten. Management via AI wordt over het algemeen geassocieerd met bedrijven in de platform-economie, zoals Uber en Deliveroo, waar het bedrijfsmanagement volledig wordt ontmenselijkt en menselijk contact wordt vervangen door een smartphone-app. Maar we vinden dit soort technologie ook in meer 'traditionele' bedrijven.

Artificiële intelligentie is al aanwezig in veel domeinen van ons dagelijks leven en zal in de toekomst een steeds belangrijkere plaats innemen.

Concreet wordt bij de rekrutering in sommige beroepen nu al gebruik gemaakt van eenvoudige algoritmen

op basis van regels. Cv's en sollicitatiebrieven worden geanalyseerd volgens strikte criteria, bijvoorbeeld een specifieke opleiding. De tool voert dan een sortering uit volgens de regel "als X, dan Y".

Het grootste gevaar van het gebruik van AI-systemen bij rekrutering is het risico op discriminatie. Je zou kunnen denken dat het gebruik van AI discriminatie net bestrijdt omdat een technologie vrij is van vooroordelen. Maar een machine kopieert eenvoudigweg patronen. Als de technologie bijvoorbeeld 'gewend' is om in functies met verantwoordelijkheid mannen te zien, zal het dit patroon bestendigen en mannelijke profielen bevoordelen bij de werving van nieuwe werknemers.

Amazon beëindigde in 2018 een online rekruteringsproject vanwege de vooringenomenheid. Het AI-systeem van Amazon gaf de voorkeur aan mannen boven vrouwen omdat het was getraind op profielen van succesvolle Amazon-werknemers die toevallig mannen waren. Het systeem had

>>



Management op basis van AI-software kan werknemers minder autonomie en veel stress geven.

>> vrouwen niet in het wilde weg geëlimineerd. Het zocht naar de kenmerken van succesvolle werknemers in hun typische formuleringen en zinnen en elimineerde cv's die niet aansloten bij die kenmerken.

Ook op het gebied van management won het gebruik van AI-software aan belang. Teammanagement kan nu eenvoudiger door de inzet van AI. Na het opmaken van een reeks statistieken kunnen AI-systemen bijvoorbeeld verlofaanvragen verwerken, werknemers vertellen hoeveel tijd ze aan een specifieke taak mogen besteden, wanneer ze pauze kunnen nemen en hoe lang, en welke route ze moeten volgen om van de ene plaats naar de andere te gaan. Deze ontmenselijking van het management kan werknemers veel stress en minder autonomie

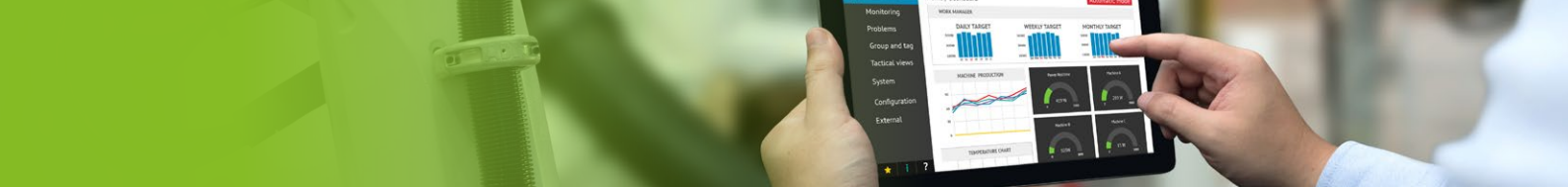
geven, waardoor hun welzijn op het werk wordt aangetast en ze zinloosheid ervaren. De zoektocht naar efficiëntie ten koste van alles kan op lange termijn schadelijk zijn voor zowel werknemers als werkgevers: verhoogd personeelsverloop, langdurige ziektes door burn-out, verminderde motivatie, enz.

Controle van werknemers

Algoritmen worden ook gebruikt om werknemers te meten ten opzichte van doelstellingen. Hun scores worden berekend na het verzamelen van veel gegevens. Evaluaties kunnen voortaan dus veranderen in punten-systemen en werknemers kunnen automatisch sancties opgelegd krijgen. AI-software wordt ook steeds vaker gebruikt voor controle- en

monitoringdoeleinden. Vooral in het kader van telewerk duikt er steeds meer monitoringsoftware op met als gevolg meer controle op werknemers. De monitoring kan verschillende vormen aannemen: programma's die controleren of werknemers wel ingelogd zijn en die hun aantal kliks meten. Of software die zelfs doordringt tot het soort activiteit dat werknemers uitvoeren, het aantal oproepen dat ze behandelen, welke websites ze bezoeken, waarbij de software screenshots maakt... met een verhoogd risico op inbreuk op de privacy van werknemers.

De implementatie van zulke systemen moet uiteraard besproken worden in het sociaal overleg (zie verder) en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG of GDPR) en de



regels rond doeleinde, proportionaliteit en transparantie respecteren. Tools die zo ver gaan als de hierboven genoemde, lijken al meteen ongewenst en passen helemaal niet bij een management dat gericht is op vertrouwen...

Indien om het even welk controlesysteem wordt ingevoerd, dan moet het in verhouding staan tot het vastgelegde doel en moet de werknemer ervan in kennis worden gesteld.

Tot slot worden AI-technologieën ook gebruikt als werkinstrumenten, met name om werknemers van bepaalde taken te sparen. Sommige exoskeletten (gemotoriseerde protheses die je zelf kan aansturen) werken met algoritmen die zich aanpassen aan de omgeving. Ze zijn bedoeld om werknemers in opslagplaatsen te helpen met bewegingen en met zware lasten, door bepaalde posities of bewegingen te suggereren. Hoewel dergelijke investeringen goedbedoeld zijn, weten we nog niet wat op termijn de ongewenste gevolgen kunnen zijn van het dagelijks gebruik van exoskeletten. We moeten deze evoluties dus van nabij opvolgen vanuit vakbondsperspectief.

Gezondheid en veiligheid op het werk

Volgens de gezondheids- en veiligheidswetgeving zijn ondernemingen en organisaties verplicht inspanningen te leveren voor een veilige en gezonde werkplek voor hun werknemers. Ook AI-programma's kunnen daarvoor worden gebruikt. Sensoren kunnen bijvoorbeeld de luchtkwaliteit op de werkplek meten of ervoor zorgen dat alle nodige veiligheidsmaatregelen worden genomen.

Toch moeten deze methoden een aanvulling zijn op andere structurele

Werknemers moeten de mogelijkheid hebben om resultaten over hun gedrag dat werd afgeleid uit algoritmen te betwisten.

maatregelen die de werkgever neemt in het kader van het jaarlijks actieplan voor gezondheid en veiligheid op het werk.

Tijdens het sociaal overleg moet altijd voorrang worden gegeven aan AI-systemen die geen inbreuk vormen op de privacy van werknemers en waarbij dus geen persoonlijke gegevens worden verzameld. De voorkeur gaat bijvoorbeeld uit naar technologie die de luchtkwaliteit meet in

plaats van naar ver doordringende technologie die in staat zou zijn om bepaalde gezondheidsadviezen aan werknemers te geven. Bovendien zou de werkgever op die manier de werknemer verantwoordelijk maken voor zijn gezondheid op het werk. Het is echter net aan de werkgever om alle nodige maatregelen te nemen voor een zo aangenaam en gezond mogelijke werkplek. Die komen er eventueel na aanpassingen waar AI een pertinente rol in speelt.

Juridische consequenties

In België en Europa is de regelgeving over privacy en gegevensbescherming tamelijk streng. De GDPR bepaalt dat werknemers moeten worden ingelicht over de verwerking van hun persoonsgegevens. De gegevensverwerking moet worden beperkt en evenredig >>



De wetgeving over gegevensbescherming verbiedt om prestaties van werknemers te controleren aan de hand van gegevens van een GPS.



Cao nr. 39 bepaalt dat de werkgever uiterlijk drie maanden voor het begin van de inplanting van een nieuwe technologie de werknemersvertegenwoordigers hierover moet inlichten en overleg moet plegen over de sociale gevolgen van de invoering van de nieuwe technologie.

>> zijn met het te bereiken doel. De organisatie of de onderneming die de gegevens verzamelt en verwerkt moet de betrokkenen inlichten over het verwerkingsdoeleinde, de identiteit van de verwerkingsverantwoordelijke en de ontvangers (of categorieën van ontvangers) en het recht op inzage en rectificatie.

Laten we een voorbeeld nemen uit de transportsector. De wetgeving over gegevensbescherming verbiedt bijvoorbeeld om prestaties van werknemers te controleren aan de hand van gegevens van een GPS die werknemers gebruiken om zich makkelijker te kunnen verplaatsen. Een van de hoofdregels is immers dat het verwerkingsdoeleinde waarvoor de per-

soonsgegevens zijn bestemd wordt gerespecteerd. Een nieuwe technologie die wordt ingevoerd om verplaatsingen te vergemakkelijken en dus efficiënter te werken mag dus niet worden gebruikt om werknemers te controleren en mag zeker niet als basis dienen voor een evaluatie.

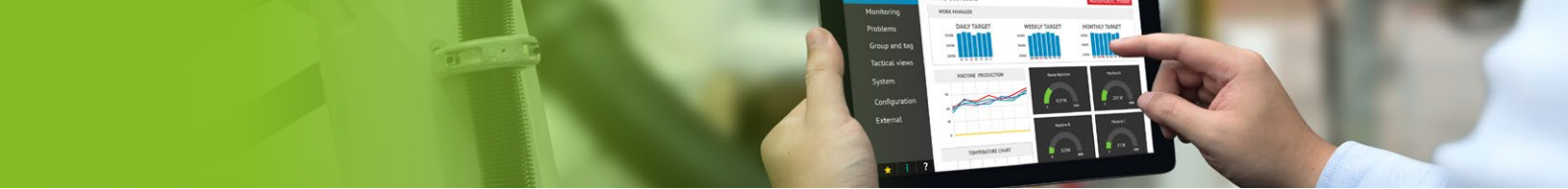
Belang van sociaal overleg over nieuwe technologie

Het komt er op aan om er goed op toe te zien dat de technologie de werkgelegenheid en de arbeidsrelaties niet ondermijnt. Werkgevers zouden de verantwoordelijkheid voor bepaalde disciplinaire beslissingen die door AI worden voorgeschreven van zich kunnen afschuiven. Achter elke belang-

rijke beslissing over de loopbaan van een werknemer moet er een menselijke verantwoordelijke staan.

Vakbondsvertegenwoordigers moeten erop aandringen dat wanneer AI op de werkplek wordt ingevoerd die een impact heeft op de loopbaan van de werknemers (bij aanwerving, promotie of toegang tot opleiding), het systeem elk besluit moet kunnen toelichten. Zo niet moeten er tests of controles plaatsvinden om na te gaan of de fundamentele rechten worden nageleefd. Blijkt dit niet mogelijk, dan mag het niet worden gebruikt.

Werknemers en hun vakbondsvertegenwoordigers moeten worden ingelicht en toegang hebben tot de gege-



vens waarop werkgevers zich baseren bij besluitvorming over het personeel. Werknemers moeten de mogelijkheid hebben om resultaten over hun gedrag dat werd afgeleid uit algoritmen te betwisten.

Werknemersafgevaardigden moeten worden betrokken bij de besprekingen over de invoering van AI-software in de onderneming. Cao nr. 39 bepaalt dat wanneer de werkgever investeert in nieuwe technologie en wanneer die investering belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden, hij uiterlijk drie maanden voor het begin van de inplanting van de nieuwe technologie de werknemersvertegenwoordigers moet inlichten over de aard van de nieuwe technologie, over de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen en over de aard van de sociale gevolgen. Hij moet ook overleg plegen met de werknemersafgevaardigden over de sociale gevolgen van de invoering van de nieuwe technologie. Met de invoering van AI blijft deze cao relevanter dan ooit.

Technologie heeft echter geen moreel besef. Niets kan de menselijke geest vervangen. In bepaalde omstandigheden en onder bepaalde voorwaarden kan het gebruik van algoritmen worden toegestaan om te adviseren, te oriënteren of tijd te winnen. Ze mogen echter nooit in de plaats komen van een menselijke beslissing.

| Manon Van Thorre |

Artificiële intelligentie en vakbondswerk

Je kan artificiële intelligentie aankaarten in de overlegorganen op basis van cao nr. 39. Het vakbondswerk rond nieuwe technologieën is transversaal. De hele vakbondskern en de werknemersafgevaardigden in de drie overlegorganen (ondernemingsraad, Comité PB, vakbondsafvaardiging) moeten bij dit thema worden betrokken. Hoewel de drie overlegorganen niet gelijktijdig betrokken zijn, moet er een gemeenschappelijk syndicaal standpunt worden uitgewerkt. De taken moeten worden verdeeld op basis van de respectieve bevoegdheden van elk overlegorgaan.

Voorbeeldvragen voor je werkgever:

- Gebruikt de onderneming artificiële intelligentie? Voor welk doel? Wat is de meerwaarde?
- Wie levert de AI? Op basis van welke criteria werd er geïnvesteerd in deze technologie?
- Hoeveel personen zijn betrokken bij deze technologie?
- Hoe gebeurde de besluitvorming rond de invoering van het systeem?
- Werden de werknemers betrokken bij de invoering van de technologie?
- Werden de werknemersvertegenwoordigers ingelicht en geraadpleegd? Volgens welke procedure?
- Aan wie kan het systeem schade berokkenen en voor wie kan het nadelen inhouden?
- Wat is de impact op de werkgelegenheid op korte, middellange en lange termijn?
- Wat is de impact op de werkorganisatie en de arbeidsvoorwaarden?
- Wat is de impact op de gezondheid en de veiligheid van de werknemers? Wat zijn de eventuele risico's? (vraag voor het Comité PB)
- Over welke vaardigheden moet je beschikken om met dit nieuwe instrument te werken? Wat verwacht de onderneming op het vlak van kwalificaties en vaardigheden?
- Welke opleidingsmogelijkheden plant de werkgever?
- Heeft de AI betrekking op persoonsgegevens van de werknemers?
- Zo ja, welke gegevens worden er verzameld?
- Is dit echt nodig?
- Hoe zullen de gegevens worden gebruikt?
- Wie is de eigenaar van de gegevens? Wie heeft er toegang toe of mag ze gebruiken?
- Kan je toelichten hoe de algoritmen die worden gebruikt bij de AI-technologie werken?





De militantenwebsite werd vernieuwd en de vergrendeling grotendeels opgeheven. Ook de digitale versie van Vakbeweging werd geoptimaliseerd.

www.acv-militanten.be vernieuwd!

Jij als militant vormt het hart van het ACV en je bent een belangrijk aanspreekpunt voor onze leden. Om je rol als militant goed te kunnen spelen, heb je nood aan correcte informatie en ondersteuning vanuit het ACV. Via de secretarissen/vakbondsverantwoordelijken, via vorming, maar ook via degelijke informatie via Vakbeweging en onze website. Daarom zijn we een traject gestart om onze militantencommunicatie te verbeteren. In een eerste fase hebben we de website al gedeeltelijk aangepakt en optimaliseerden we de digitale versie van dit eigenste magazine.

Geen login meer voor de website

Tot voor kort was vrijwel alle inhoud voor militanten op onze website vergrendeld. En dat vormde voor velen onder jullie een drempel. Vandaar dat we besloten om deze vergrendeling grotendeels op te heffen. Dit betekent dat de meeste artikels, publicaties en documentatie nu zonder inloggen kunnen worden geraadpleegd. Sommige delen blijven nog wel 'op slot' en daarvoor dien je nog in te loggen. Denk aan de fiches Wegwijzer sociale wetgeving en de e-learningmodules. De meeste thema's staan echter open (op het thema 'ketenzorg' na waarvoor je nog wel moet inloggen).

De komende maanden gaan we de rubrieken nog wat herschikken en beter bereikbaar maken. Ook willen we de link met de actualiteit versterken. Breng de komende tijd dus zeker regelmatig een bezoekje aan www.acv-militanten.be

Vakbeweging digitaal

Het heeft een tijdje geduurd, maar Vakbeweging gaat eindelijk deftig digitaal. De pdf van het magazine kon je altijd al consulteren, maar we hebben het magazine nu beter ontsloten via onze website. Via www.hetacv.be/Vakbeweging kan je het magazine nu makkelijk online doorbladeren en snuisteren in het archief. Desgewenst kan je de nummers ook downloaden.

Nieuwe publicaties

Raadpleeg www.acv-militanten.be en bekijk de geactualiseerde brochure Arbeidsreglement (editie 2022) online. De pdf is interactief zodat je via de dynamische inhoudsopgave snel bij de juiste informatie raakt. Ook de nieuwe editie van de Wegwijzer sociale wetgeving staat online. Deze kan je ook consulteren via een handig fichesysteem. Voor de Wegwijzer moet je wel nog even inloggen.

ACV-militantennieuwsbrief

Ontvang je onze maandelijkse militantennieuwsbrief al? Indien niet, dan kan het zijn dat we nog niet over je mailadres beschikken. Je kan dat aanpassen in 'Mijn ACV' (www.mijnacv.be) door daar je mailadres toe te voegen bij je 'persoonlijke gegevens' en de optie 'Het ACV mag mij via e-mail persoonlijk contacteren' aan te vinken. Zo kunnen we kort op de bal spelen en je op de hoogte houden van onze standpunten, actuele dossiers, campagnes en acties.

| Monique Braam |