



© Shutterstock

Cao 39 schrijft voor dat werkgevers die willen investeren in een nieuwe technologie die belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden uiterlijk drie maanden vooraf hierover informatie moeten geven en sociaal overleg moeten opstarten over de sociale gevolgen.

Sociaal overleg over nieuwe technologie

Elon Musk, de man achter Tesla en Space X is volgens sommigen een man met een visie. Volgens anderen een dromer die een serieuze cent over heeft om naar de maan te vliegen. Een onverbetelijke techno-optimist alleszins, die voor de productie van zijn Tesla model 3 vertrouwde op een hyper-geautomatiseerde fabriek. Diezelfde Elon Musk moest na de nodige tegenslagen toegeven dat hij terecht gekomen was in een productiehel. Waarbij hij grootmoedig toegaf dat mensen, zijn werknemers dus, ondergewaardeerd worden. En dat het blinde vertrouwen dat hij in performantere robots had, ongegrond bleek, want dat mensen van vlees en bloed nog steeds efficiënter zijn dan hun robotcollega's in het verrichten van bepaalde taken.

In het denken over fabrieken van de toekomst vinden we datzelfde geloof en blinde vertrouwen in automatisering terug. Heel wat Belgische bedrijfsleiders koesteren de droom van Elon Musk. Een onbemande fabriek waar robots, broederlijk naast elkaar, 24 uur op 24 produceren. Een productieomgeving waarbij het volstaat te investeren in *state of the art* productietechnieken en een modern en geavanceerd machinepark om in de toekomst nog een rol van betekenis te spelen in de industrie. Menig bedrijfs-

leider is hiervan al overtuigd en zij die nog niet overtuigd zijn worden door de overheid aangemoedigd om mits de nodige subsidies ook die weg op te gaan. Eén ding is duidelijk, die onbemande fabriek, die is nog niet voor morgen en innovatie is voornamelijk een eerder technologisch en vaak ook wetenschappelijk verhaal, dat mondjesmaat zijn weg vindt naar de werkvloer. En het voortschrijdend inzicht van Elon Musk over het ondergewaardeerd zijn van werknemers, dringt voorlopig nog onvoldoende door bij

onze werkgevers. Vandaar dat het des te belangrijker is dat het sociaal overleg over de invoering van nieuwe technologieën opgewaardeerd wordt. Soms laten werkgevers zich liever omringen door een legertje ingenieurs en adviseurs dan te luisteren naar en rekening te houden met de praktijkervaring van hun werknemers. Het is net die praktijkervaring die ervoor kan zorgen dat iets wat er goed uitziet op de tekentafel, ook in de praktijk werkt.

Sociaal overleg over nieuwe technologie

Al in 1983 sloten de sociale partners een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst die de spelregels voor het overleg bij de invoering van een nieuwe technologie vastlegt. Kort gezegd komt cao 39 neer op het volgende. Stel dat je werkgever wil investeren in een nieuwe technologie die belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de werkgele-

genheid, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden, dan moet de werkgever uiterlijk drie maanden vóór het begin van de inplanting ervan twee dingen doen:

- Enerzijds moet hij (geschreven) informatie geven over de aard van de nieuwe technologie, de economische, financiële of technische factoren die de invoering rechtvaardigen en over de aard van de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologie. Daarnaast moet hij ook inzicht geven in de tijdsperiode van de termijn die de werkgever voorziet om de nieuwe technologie in te voeren. Met andere woorden: wat wil hij invoeren, waarom wil hij dat doen en op welke termijn? Als de werkgever geen zicht heeft op de termijn die nodig is om de technologie in te voeren, dan geldt de effectieve inwerkinstelling ervan.
- Anderzijds moet hij overleg opstarten met de werknemersvertegenwoordigers over de sociale gevolgen van de invoering van de nieuwe technologie op de betrokken werknemers. Dat overleg heeft te maken met:
 - de vooruitzichten in verband met 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 of competenties van werknemers en de eventuele maatregelen voor opleiding en omscholing van de werknemers.

De werkgever moet met andere woorden inzicht geven in de impact van de invoering van de nieuwe technologie. Het gaat dan niet alleen over het feit of de werkgever bepaalde jobs wil schrappen, maar ook over de maatregelen die hij neemt om het jobverlies te beperken. Daarnaast moet hij ook stilstaan bij het effect van de invoering van de nieuwe technologie op de



“Soms laten werkgevers zich liever omringen door een legertje ingenieurs en adviseurs dan te luisteren naar en rekening te houden met de praktijkervaring van hun werknemers.”

Katleen Parijs

werkorganisatie en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers die de nieuwe technologie gaan gebruiken. Het kan dus zowel gaan over positieve als over negatieve gevolgen van de invoering van de nieuwe technologie.

Om discussies te vermijden is het goed om weten dat je de nieuwe technologie moet bekijken in relatie tot wat voordien gebruikelijk was in de onderneming. Met andere woorden: is de gebruikte technologie nieuw voor de onderneming of niet? Zo zou het dus best kunnen dat de technologie al langer bestaat op de markt, maar toch nieuw is voor je onderneming omdat er in het verleden op een andere manier gewerkt werd.

In eerste instantie lijkt dit voer voor de ondernemingsraad (OR) te zijn en tot op zeker hoogte klopt dat ook, toch voor wat de geschreven informatie betreft, al moet de werkgever de informatie bij gebrek aan ondernemingsraad ook bezorgen aan de syndicale afgevaardigden. Maar het is in de praktijk evengoed mogelijk dat zowel de OR, het Comité PB als de vakbondsafvaardiging betrokken zijn bij het overleg over de invoering van een nieuwe technologie. Wanneer de invoering van een nieuwe technologie bijvoorbeeld een impact heeft op de veiligheid en gezondheid van de werknemers, dan moet dit uiteraard ook besproken worden in het Comité PB. De drie organen hoeven ook niet perse gelijktijdig betrokken te zijn.

In de praktijk

Stel dat je werkgever al geruime tijd bezig is met de ontwikkeling van een nieuwe ‘hoogtechnologische’ productielijn die hij in dienst wil nemen op een bepaalde datum dan moet hij, volgens cao nr. 39, uiterlijk drie maan-

den vóór de invoering van de nieuwe technologie de schriftelijke informatie waarover we het eerder hadden, bezorgen aan de ondernemingsraad. Hij moet ook het overleg opstarten met de werknemersvertegenwoordigers. Niets belet de werkgever om al vroeger in zijn kaarten te laten kijken. Hij kan dit bij wijze van spreken al doen op het moment dat hij met het idee speelt om een nieuwe technologie in te voeren.

Het kan zijn dat je werkgever in de ondernemingsraad je vragen om informatie in eerste instantie wegwijs, uit angst dat de concurrentie met zijn ideeën gaat lopen. Hij is in dat geval niet verplicht om de informatie over de aard van de technologie schriftelijk te geven, maar hij is wel verplicht om die informatie mondeling te geven. Bovendien moet hij de informatie over de sociale gevolgen ook nog steeds schriftelijk meedelen. Met andere woorden, onder het mom van vertrouwelijkheid kan hij de informatie die betrekking heeft op de economische, financiële en technische factoren mondeling toelichten, de rest van de informatie schriftelijk.

Sanctie en afdwingbaarheid

Wat als je werkgever de procedure zoals voorgeschreven in cao nr. 39 niet volgt? In principe voorziet cao nr. 39 in een beperkte sanctie. Stel dat je werkgever de hierboven beschreven procedure niet naleeft. Dan mag hij, gedurende de invoering van de nieuwe technologie, in principe niemand ontslaan. Tenzij dat ontslag niets te maken heeft met de invoering van de nieuwe technologie.

Voor de bepaling van de termijn is het tijdstip van het invoeren van de nieu-



we technologie belangrijk, maar ook de duur die de werkgever voorziet voor de effectieve invoering ervan. De periode begint te lopen 3 maanden vóór de invoering van de nieuwe technologie tot 3 maanden na de effectieve inwerkingstelling. Stel dat de werkgever gedurende die periode een aantal werknemers ontslaat, dan zal hij moeten bewijzen dat het ontslag niets te maken heeft met de invoering van de nieuwe technologie. Als hij dat niet kan bewijzen dat moet hij de betrokken werknemers een forfaitaire schadevergoeding van 3 maanden brutoloon betalen.

Stel dat de werkgever op 1 september 2019 wil starten met de invoering van de nieuwe technologie, dan zou hij het overleg uiterlijk moeten opstarten op 31 mei 2019. Aangezien er geen overleg geweest is, nemen we de effectieve inwerkingtreding van de nieuwe technologie als uitgangspunt voor het bepalen van de mogelijke sanctieperiode. Hoewel er al tests gebeuren met de nieuwe productielijn duurt het nog maanden, bijvoorbeeld tot 31 oktober 2020, voor de nieuwe technologie effectief in werking genomen wordt en tellen daar 3 maanden bij. In dit geval 31 januari 2021. Stel dat je werkgever in de periode tussen 31 mei 2019 en 31 januari 2021 overgaat tot ontslag, dan is het aan hem om te bewijzen dat dit ontslag niets te maken heeft met de invoering van de nieuwe technologie. In de praktijk stellen we vast dat het meestal een tijdje duurt voor de gevolgen voor de werknemers duidelijk worden. Soms verliezen werknemers pas maanden nadien hun job. Ook dan kan je, mits de werkgever de procedure niet naleefde, inzetten op de forfaitaire vergoeding voor de getroffen werknemers. De bewijslast verschuift dan wel naar de werknemer. Stel dat een aantal werknemers ontslagen worden in het najaar van 2021 en ze zijn er van overtuigd dat dit een gevolg is van de invoering van die nieuwe technologie dan is het aan hen om te bewijzen dat dit effectief zo is.

Hefboom

Jammer genoeg stellen we vast dat het overleg over nieuwe technologieën en innovatie vaak boven de hoofden van de werknemers en het sociaal overleg gebeurt. Als het al op de agenda van het sociaal overleg komt, dan is het soms minimaal of meer voor de vorm, vaak eerder laattijdig en kunnen werknemersvertegenwoordigers weinig wegen op de uitkomst. Veel werknemersafgevaardigden zijn dan ook in eerste instantie geïnteresseerd in de sancties. Hoewel cao nr. 39 voorziet in

een sanctie voor het niet naleven van de procedure, willen we toch ook wijzen op de hefboomwaarde van de cao. Zelfs al kan je een schadevergoeding afdwingen, de verloren jobs kan je naar alle waarschijnlijkheid niet terugkrijgen. Anderzijds kan je je werkgever, met de cao in de hand, wel wijzen op zijn verantwoordelijkheid en de rol die het sociaal overleg hierin speelt. En kan je op die manier voorkomen dat de situatie zich in de toekomst herhaalt.

| Katleen Parijs |

SSWIFT

Je staat er als werknemersvertegenwoordiger gelukkig niet alleen voor. Via het ESF-project SSWIFT – wat staat voor Samen Sleutelen aan Werknemers-Inspraak in Fabrieken van de Toekomst – ondersteunt het ACV militanten die geconfronteerd worden met de invoering van nieuwe technologieën. Niet alleen omdat we het belangrijk vinden dat werknemersafgevaardigden betrokken worden bij de invoering van nieuwigheden, maar vooral ook omdat we ervan overtuigd zijn dat de kennis en praktijkervaring van werknemersafgevaardigden van onschatbare waarde zijn voor hun werkgever die – in alle eerlijkheid – ook niet altijd kan inschatten wat de langetermijneffecten gaan zijn op de tewerkstelling of het welzijn van werknemers. Net omwille daarvan is het belangrijk om de dialoog aan te gaan en samen te bedenken op welke manier de invoering van nieuwe technologie een positief effect kan hebben voor zowel werkgever als werknemers.

Heb je dus nog vragen, wil je meer weten, heb je een verhaal of ervaring te delen? Heb je nood aan ondersteuning? Aarzel dan niet om contact op te nemen met SSWIFT-medewerker Katleen Parijs, katleen.parijs@acv-csc.be



SSWIFT-medewerker Katleen Parijs

