

Digitalisering en automatisering van industrie en transport

Verklaring van ABVV-Metaal en BTB.

„Naar een inclusieve en mensgerichte digitalisering in de metaal-
en transportsector.”

07.10.2019



ABVV BTB
Samen sterk



De metaal- en transportsectoren zijn in volle transitie. Ze worden gekenmerkt door een snel voortschrijdende digitalisering, automatisering en robotisering. In heel wat bedrijven worden productieprocessen steeds verregaander gedigitaliseerd, dat wil zeggen: aan- en bijgestuurd door tablets, artificiële intelligentie, robots en het internet der dingen. In de transportsector zijn Uber en Deliveroo dan weer voorname exponenten van digitalisering. Middels smartphone-applicaties – op basis van algoritmes en big data – worden nieuwe digitale platform-economieën gecreëerd.

Deze ontwikkelingen zullen de komende jaren in snelheid en intensiteit toenemen. Terwijl deze zogenaamde ‘vierde industriële revolutie’ heel wat kansen en opportuniteiten creëert, brengt ze ook enkele belangrijke uitdagingen en bedreigingen met zich mee. Het komt er op aan om de kansen te grijpen, de uitdagingen aan te pakken en de bedreigingen te beperken.

ABVV Metaal en BTB zijn ervan overtuigd dat de digitale transitie een succesverhaal kan worden. Dat de vele en snelle technologische ontwikkelingen kunnen omgezet worden in een win-win situatie voor zowel bedrijven als voor werknemers. Dit betekent dat er maatschappelijke keuzes moeten gemaakt worden. Een geslaagde transitie is slechts mogelijk indien resoluut wordt gekozen voor een inclusieve en mensgerichte digitalisering. Dat wil zeggen: voor technologische ontwikkeling die de mens – en niet louter de economische winst – centraal stelt. Dat is de beste garantie voor sterke, innovatieve en werkbare w<metaal- en transportsectoren.

In onze visie over een ‘inclusieve en mensgerichte digitalisering’ staan

5

punten centraal



1 Tewerkstelling

De impact van industrie 4.0 op de tewerkstelling is moeilijk te voorspellen. Voor elke studie die uitgaat van massaal jobverlies, is er ook een studie die precies het tegenovergestelde beweert, namelijk dat er veel (nieuwe en andere) jobs zullen bijkomen. Hoe dan ook: het is belangrijk om te anticiperen op de evoluties in de tewerkstelling. Indien er in de toekomst minder jobs blijken te zijn, moet bekeken worden op welke manier we het werk kunnen herverdelen. Arbeidsduurvermindering (collectief, individueel of op loopbaanbasis) moet op een objectieve manier onderzocht worden. Indien de productiviteit toeneemt (bv. door automatisering) moet collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud mogelijk zijn, zeker in die sectoren en bedrijven die een transformatie ondergaan. Ook vervroegde pensionering en uitgebreide eindeloopbaanmogelijkheden kunnen een manier zijn om het werk te herverdelen. Verschuivingen in tewerkstelling (bv. van industrie naar diensten) moeten opgevangen worden door uitgebreide en toegankelijke kansen op opleiding/omscholing.

2 Werkbaar werk

2

Automatisering en digitalisering kunnen zowel een positieve als een negatieve impact hebben op de werkbaarheid van het werk. Technologie kan het werk van mensen verlichten, zinvoller en minder repetitief maken. Maar evengoed kan het leiden tot meer stress, minder autonomie, minder controle. Het komt er dus op aan om de juiste keuzes te maken: technologie moet ten dienste staan van de werknemer (en niet andersom). Er moet over gewaakt worden dat digitalisering niet zorgt voor een verdere flexibilisering en precarisering van arbeid. Volwaardige jobs met deftige loons- en arbeidsvoorwaarden blijven onze prioriteit.

3 Levenslang leren

Vorming en opleiding zijn essentieel om van industrie 4.0 een succesverhaal te maken. Enkel door levenslang leren kunnen werknemers de competenties verwerven die van hen verwacht worden en kunnen ze duurzaam inzetbaar zijn/blijven op de arbeidsmarkt. Deze competenties situeren zich niet alleen op het digitale en technische niveau, maar ook op het niveau van sociale en organisatorische vaardigheden. Wie zijn job ziet verdwijnen door technologische ontwikkelingen moet via herscholing naar een andere job geleid worden. Specifieke aandacht is nodig voor de meest kwetsbare werknemers, zoals ouderen en kortgeschoolden. Opleiding moet voor iedereen toegankelijk zijn. Kwalitatief en innovatief onderwijs is noodzakelijk om jongeren voldoende kansen te geven op een snel veranderende arbeidsmarkt.

4 Sociaal overleg

4

Werknemers moeten van dichtbij betrokken worden bij de digitale transitie. Een inclusieve en mensgerichte digitalisering is slechts mogelijk mits een uitgebreid sociaal overleg over dit thema, op alle niveaus (nationaal, sector en bedrijf). Innovatie moet altijd hand in hand gaan met sociale dialoog en met het maken van heldere afspraken over wat kan en wat niet kan. Alleen door overleg en samenwerking kunnen technologische veranderingen ten goede komen aan bedrijf, werknemer en samenleving.

5 Sociale zekerheid

Een uitgebreide sociale zekerheid – waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen – is belangrijker dan ooit. Elke industriële omwenteling creëert zowel winnaars als verliezers. Door te kiezen voor een inclusieve en mensgerichte digitalisering, willen we zoveel mogelijk mensen aan boord houden. Wie toch (tijdelijk) uit de boot valt moet kunnen rekenen op een menswaardig inkomen. Een structurele en rechtvaardige financiering van de sociale zekerheid is noodzakelijk. Nieuwe financieringsmogelijkheden (bv. een robottaks) moeten onderzocht worden, bestaande misbruiken (bv. fiscale constructies om zo weinig mogelijk belastingen te betalen) moeten aangepakt worden.

