



Robotisering en werk in coronatijden: een kijk op het nieuwe DNA van de arbeidsmarkt¹

Simon Taes, Doctoraatsbursaal Instituut voor Arbeidsrecht KU Leuven
Frank Hendrickx, Gewoon hoogleraar Instituut voor Arbeidsrecht KU Leuven

Het jaar 2020 zal voor altijd gekend blijven als een historisch breekpunt. De coronacrisis brengt voor beleidsmakers, ondernemingen en burgers over de hele wereld ongeziene uitdagingen met zich mee. De mensheid wordt als het ware gedwongen om zich op heel korte termijn aan te passen aan deze nieuwe levensomstandigheden. Zij houden niet enkel een nieuwe levensstijl in, maar ook een nieuwe manier van werken. Zo leggen overheden aan bedrijven op om hun werknemers thuis te laten werken met behulp van digitale communicatiewegen of moeten zij garanderen dat hun werknemers op anderhalve meter afstand van elkaar kunnen werken. Hoewel deze maatregelen broodnodig zijn om de verdere verspreiding van het coronavirus te belemmeren, zijn zij voor sommige bedrijven niet evident. Soms zijn bedrijven namelijk nog niet helemaal voorbereid om het thuiswerk van werknemers te organiseren. Toch worden ook deze bedrijven gedwongen om zich op korte termijn aan te passen aan deze uitzonderlijke omstandigheden.

De impact van coronavirus op de arbeidsmarkt is zichtbaar, bijvoorbeeld in de groeiende cijfers van (tijdelijke) werkloosheid. De economie kent wereldwijd een zware terugval. De [Internationale Arbeidsorganisatie](https://www.ilo.org) schat op haar website (www.ilo.org) in dat COVID-19 zal leiden tot een wereldwijde stijging van de werkloosheid met 5.3 miljoen ("the low scenario") tot 24.7 miljoen ("the high scenario") eenheden. Maar het draait uiteraard niet alleen om dergelijke cijfers. COVID-19 stelt de hele Belgische (en globale) werkmaatschappij wereld van het werk op de proef. Niet moeten alleen bedrijven zich opnieuw organiseren, maar ook werknemers moeten wennen aan het 'nieuwe werken'. Waar de arbeidsplaats in normale omstandigheden een ontmoetingsplaats met menselijke collega's betekent, is er nu 'social distancing' en verloopt het contact digitaal, via computers of smartphones. De vraag is of de realiteit van vandaag iets vertelt over de arbeidsmarkt van morgen. Het lijkt erop dat de 'virtual workplace', waar al zo vaak over gesproken is, nu in versneld tempo wordt ingevoerd. De bouwstenen van een nieuwe arbeidsmarkt worden zo versneld gelegd. Technologische oplossingen spelen daarbij een centrale rol. Ook de robotisering heeft een prominente plaats in deze nieuwe context. Ook hier kan de theorie (en soms de schroom) worden ingehaald door de realiteit. Robots maken misschien wel deel uit van het nieuwe DNA van de arbeidsmarkt. Maar uiteraard dient een toegenomen robotisering goed worden voorbereid en omkaderd. Heel wat vragen die de coronacrisis in het arbeidsrecht naar voren brengt, hebben te maken met disruptiviteit en technologie. Er zijn heel wat verbanden en parallellen te trekken met de robotiseringsdiscussie. Deze paper heeft in de eerste plaats als doel om aanbevelingen te geven aan beleidsmakers, maar het wenst ook een standpunt in te nemen in het ruimere robotiseringsdebat en juridische inzichten te bieden aan ondernemingen die overwegen autonome robots te introduceren op de werkvloer.

¹ De auteurs schreven dit werk in eigen naam met de bedoeling om bij te dragen aan het debat rond de robotisering van werk. Deze paper geeft op geen enkele manier de visie weer van het Kenniscentrum Data & Maatschappij. Het Kenniscentrum probeert het debat met dergelijke papers enkel mee vorm te geven.

Robots (ook) helden in coronatijd?

Robots bieden een antwoord op de coronaproblematiek. In sommige bedrijven en landen worden robots ingezet om besmetting van het coronavirus bij werknemers te voorkomen. Hiervan zijn voorbeelden te vinden over de hele wereld: [Deense](#) ontsmettingsrobots, zelfrijdende robots in [Qatar](#) om het samenscholingsverbod te handhaven, drones en robots om te controleren of burgers mondklappers dragen in [China](#), robots om voedsel te leveren in de [Verenigde Staten](#),... De voorbeelden zijn eindeloos op te sommen. Robots worden zelfs de nieuwe 'oorlogshelden' [genoemd](#) in de strijd tegen het coronavirus. Uiteraard zijn wij van mening dat de dokters, verpleegkundigen, politiemensen en andere personen die iedere dag hun leven riskeren nog altijd de voornaamste helden in deze coronatijd.

Dit neemt niet weg dat ook in België robots nu positief onthaald worden op de werkvloer. Zorgrobots worden ingezet om coronapatiënten in ziekenhuizen in [contact](#) te brengen met hun familie en vrienden of ter ondersteuning van verpleegkundigen en dokters bij de [zorg](#) van patiënten. Op die manier vermindert de kans dat zij besmet geraken door het coronavirus. Bij het lezen van deze nieuwsfeiten kan het gevoel ontstaan dat de negatieve connotatie ten opzichte van robots verdwijnt tijdens deze crisisperiode. Terwijl robots minder dan twee jaar geleden aanzien werden als een grote bedreiging voor de tewerkstelling van werknemers. Zo stuitte de grootschalige invoering van de [zelfscankassa's](#) in supermarkten op veel verzet. Vandaag verlangen werknemers van supermarkten waarschijnlijk alleen maar naar apparaten die het menselijk contact doen verminderen. Deze mentaliteitswijziging ten aanzien van de invoering van robots in de strijd tegen het coronavirus is wellicht slechts één van de tekenen die aantonen dat onze werkmaatschappij zich grondig zal hervormen na deze crisis.

In zijn [opiniestuk](#) beschrijft professor robotica Bram Vanderborght dat deze crisis een extra impuls zal geven aan robots en werknemers zullen worden vervangen. Dit zou niet enkel tijdens deze crisissituatie gebeuren maar ook daarna is dit mogelijk. Moeten werknemers die nu massaal in tijdelijke werkloosheid geplaatst zijn, vrezen voor hun job? Uiteraard is dit niet het geval. Niet enkel vanuit technologisch standpunt maar ook voor de huidige wetgeving die van toepassing is op arbeidsplaatsen is de vervanging van menselijke arbeid door robots geen evidente kwestie.

Robots en regulering

Nu robots op verschillende vlakken hun meerwaarde tonen, zal de vraag naar een wettelijke omkadering over robots op de werkvloer ook weer toenemen. Zowel het [Vlaams](#) als het [federaal](#) parlement namen het initiatief om een resolutie aan te nemen over de opmaak van een 'robot- en digitale agenda'. Helaas is er over beide voorstellen niet gestemd. Dat is alleszins een spijtige zaak, omdat vele interessante elementen terugkomen in deze resolutie. Dit initiatief is gestart in 2017 en sprak toen al van een stroomversnelling waarbij de menselijke arbeid wordt overgenomen door machines. Het lijkt erop dat de huidige coronacrisis drie jaar later dit op zijn minst bevestigt. In deze resolutie staan ook enkele sociale gevolgen waarmee moet worden rekening gehouden in het kader van de transitie naar een robotmaatschappij. Deze gevolgen tonen alleszins aan dat er ook nog vele vragen bestaan over de introductie van robots op de arbeidsplaats. De Resolutie over de Robotagenda situeert deze gevolgen op twee vlakken, met name de tewerkstelling en het welzijn van de werknemers.

Regulering vraagt uiteraard een conceptuele benadering van robotisering. Een goed uitgangspunt hierbij is de beschrijving van een autonome robot die het Europees Parlement hanteert in haar [resolutie](#) over civielrechtelijke regels inzake robotica. Een slimme autonome robot kenmerkt zich door "(1) het vermogen om autonomie te verwerven via sensoren en/of het uitwisselen van gegevens met zijn omgeving (interconnectiviteit) en het analyseren van die gegevens (2) het vermogen om van ervaringen en interactie te leren (3) de vorm van de fysieke drager van de robot (4) het vermogen om zijn gedrag en handelen aan zijn omgeving aan te passen". De robots die de menselijke werkkrachten moeten vervangen, staan dus niet meer langs de productielijn. Zij bewegen – al dan niet gestuurd door een werknemer – rond in de arbeidsplaatsen.

Zij zijn in staat om data te verzamelen uit hun omgeving die zij nodig hebben om niet in contact te komen met mensen of andere objecten. Zij staan ook in verbinding met andere apparaten en het internet (een bron van ontzettend veel – persoonlijke – informatie). Zij kunnen leren op basis van eerdere ervaringen, zodat zij hun handelingen aan de omgeving kunnen aanpassen en steeds beter worden.

Autonome robots beschikken dus over meer competenties dan de industriële robots. Zo zullen kleine zorg- en dienstenrobots, zoals Zora of Pepper, meer hulp kunnen bieden in ziekenhuizen dan de typische industriële robotarmen die auto's produceren. De stijgende autonomie van de robot zorgt er dus voor dat robots voor meer taken kunnen worden ingezet dan dat vroeger het geval was. Eén van de drijfveren is namelijk dat zij de taken van mensen overnemen in gevaarlijke situaties. Het is daarom niet verrassend dat nu in de coronacrisis gekeken wordt naar robots als de oplossing om besmetting te verminderen. Hoe aantrekkelijk dit idee in volle crisis ook mag lijken, er mag niet vergeten worden dat dit consequenties met zich meebrengt voor de werknemers.

Robots en werkzekerheid

De coronacrisis eist een zware tol op de arbeidsmarkt, wat zich vertaalt in toegenomen (tijdelijke) werkloosheid. Duidelijk is dat in disruptieve tijden de klassiekers van arbeidsbescherming centraal op de agenda komen. Werkzekerheid staat met stip vooraan. Dat ook de inzet van robots jobs doet verliezen is niet ongewoon, zelfs een logisch gevolg van de vervanging van menselijke arbeid door robots. Tegelijkertijd is het even logisch dat robots ook nieuwe jobs creëren. Hoewel de precieze impact nog voorwerp is van speculatie, is de vrees voor massaal jobverlies niet onterecht. De vraag is zelfs of de coronacrisis werknemers moet doen vrezen om hun job te verliezen. Een robot wordt niet ziek, uitgenomen het gevaar voor een computervirus. Kan een bedrijf, dat gedwongen moet sluiten omdat het de social distancing maatregelen niet kan naleven, de werknemers zomaar vervangen door robots?

Dit zijn geen nieuwe vragen, maar ze worden nu wel op scherp gesteld. In beginsel bestaat er geen wettelijke bepaling die een werkgever verbiedt om werknemers te vervangen door robots. Het huidige recht laat evenwel niet toe dat deze werknemers zonder meer collectief ontslagen worden. Als het aantal werknemers bepaalde drempels bereikt, is de wetgeving in verband met collectief ontslag toepasselijk. Zonder dieper in te gaan op deze drempels en voorwaarden uit deze wetgeving, moeten werkgevers in dat geval enkele verplichtingen naleven vooraleer het collectief ontslag kan plaatsvinden. De werkgever moet concreet een bepaalde informatie- en raadplegingsprocedure volgen, waarbij hij moet onderhandelen met de werknemersvertegenwoordigers over een sociaal plan. Daarnaast moet de werkgever de bevoegde overheidsinstanties op de hoogte brengen van het geplande collectief ontslag. In dat geval mag hij de arbeidsovereenkomsten niet opzeggen gedurende 30 dagen na deze kennisgeving. Deze verplichtingen tonen aan dat werknemers, getroffen door deze coronacrisis, niet zomaar collectief ontslagen kunnen worden. Als de werkgever dus robots wil introduceren op de arbeidsplaats tijdens deze crisisperiode, dan kan hij niet alle werknemers van de ene op de andere dag aan de kant schuiven.

Dat ook het coronavirus het belang van werkzekerheid op de voorgrond brengt, wordt getypeerd door het Belgische systeem van tijdelijke werkloosheid. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst wordt geschorst. De contractspartijen moeten met andere woorden tijdelijk hun verplichtingen niet uitvoeren. Voor de werkgever betekent dat hij zijn werknemers tijdelijk niet moet voorzien van arbeid. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) heeft een belangrijke rol in de communicatie van de bijzondere maatregelen die de overheid neemt over deze tijdelijke werkloosheid van werknemers. Recentelijk heeft de overheid een vereenvoudigde procedure ingevoerd om tijdelijke werkloosheid aan te vragen. Deze procedure is gebaseerd op de schorsingsgrond van tijdelijke overmacht. Dit veronderstelt dat het coronavirus wordt beschouwd als een plotse, onvoorzienbare gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de contractspartijen, die de uitvoering van de overeenkomst tijdelijk en volledig onmogelijk maakt. De context maakt ook het verband met technologie duidelijk. De vraag zal bijvoorbeeld zijn of een werkgever al dan niet in staat is om telewerk te

organiseren. Hierbij hoort dan in principe ook de vraag of een werkgever zijn werknemers kan vervangen door robots tijdens de tijdelijke onmogelijkheid van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Een interessant punt hierbij is dat de [RVA](#) stelt dat bedrijven geen nieuwe werknemers mogen aannemen die hetzelfde werk van hun werknemers in tijdelijke werkloosheid zouden uitvoeren. Een robot inzetten is evenwel iets anders als een werknemer aannemen. Men kan dus werkgevers niet verhinderen dat zij robots inzetten ter vervanging van de werknemers.

Het is duidelijk dat de coronacrisis opnieuw de waarde van werkzekerheid op de voorgrond brengt, waarbij zowel werknemers als werkgevers belang hebben. Bedrijven willen uiteraard in tijden van moeilijkheden de banden (de contracten) met hun personeel niet verbreken. Een systeem van tijdelijke werkloosheid biedt hierop een antwoord. Dit komt evenwel onder druk te staan wanneer werkgevers overwegen om hun werknemers te vervangen door robots.

Robots als nieuwe technologie

Een werkgever die autonome robots introduceert op de arbeidsplaats, moet zijn werknemers hierbij betrekken en inspraak geven zelfs al leiden deze niet tot ontslag. Dit is een verplichting die volgt uit de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 39. Deze CAO bepaalt dat een werkgever, die besloten heeft om te investeren in een nieuwe technologie en deze investering belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden, zijn werknemers informatie moet verschaffen uiterlijk drie maanden voor de inplanting van deze nieuwe technologie. Deze informatie moet gaan over de aard van de nieuwe technologie, de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen en de aard van de sociale gevolgen. Bovendien moet de werkgever ook overleg plegen met de werknemersvertegenwoordigers over de sociale gevolgen van de invoering van de nieuwe technologie. Met andere woorden zelfs als de implementatie van een robot niet leidt tot ontslag van het personeel, kan een verplichting voor een informatieprocedure ontstaan. Toch blijkt dat deze verplichtingen in de praktijk amper nageleefd worden. Ook de Resolutie over de robotagenda vermeldt dat de CAO 39 weinig toegepast wordt. Eén van de mogelijke verklaringen is de vage omschrijving van het concept nieuwe technologieën. In de CAO staat enkel dat de term “nieuw” moet geïnterpreteerd worden in relatie tot wat vroeger in de onderneming bestond. Dit zorgt voor onduidelijkheid. Het is bijvoorbeeld dan ook moeilijk om te beoordelen of de informatie- en overlegprocedures van toepassing zijn tijdens deze coronacrisis wanneer zorgrobots worden geïntroduceerd in ziekenhuizen waar reeds chirurgische robots aanwezig zijn. De gevolgen van niet-naleving vallen nochtans niet te onderschatten. De werkgever mag namelijk de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigen, tenzij hij kan bewijzen dat het ontslag niet het gevolg is van de nieuwe technologie. Als hij hier niet in slaagt, dan is hij een schadevergoeding verschuldigd van drie maanden brutoloon aan deze werknemer.

Deze cao houdt geen rekening met eventuele crisissituaties, zoals de coronacrisis. In theorie zou hieruit dus kunnen worden afgeleid dat de introductie van de robots bij de ontsmetting van ziekenhuiskamers of de zorgrobots die patiënten in contact brengen met hun familie en vrienden binnen het toepassingsgebied valt van deze cao. Toch zijn deze verplichtingen niet (altijd) van toepassing, omdat de collectieve sociale gevolgen zich vaak niet voordoen in deze omstandigheden. Dit zou wel het geval zijn wanneer de werkgever zijn werknemers wil vervangen door deze robots.

Robots als contractuele afspraak

De coronacrisis roept heel wat vragen op omtrent de contractuele positie van werknemers die gevraagd of opgelegd worden om thuis te werken. Het is niet zo evident om het personeel daartoe te verplichten. Het betreft strikt genomen een aanpassing van de arbeidsovereenkomst en, ruimer genomen, is er sprake van een nieuwe werkomgeving.

Deze discussie is ook relevant voor het robotiseringsvraagstuk. Als robots op de arbeidsplaats ingezet worden, rijzen er vragen wat deze robot betekent voor een individuele werknemer. Het zijn tenslotte de

werknemers die in contact komen met deze robots en ermee moeten samenwerken. Tijdens de coronacrisis worden in België voornamelijk robots ingezet om patiënten in contact te brengen met familieleden of om hun gezondheid op afstand te monitoren. Andere landen gaan hierin veel verder met robots om de *lockdown* maatregelen te handhaven, temperatuur te controleren of ziekenhuiskamers te ontsmetten. Als werknemers met dergelijke robots moeten samenwerken, dan zal deze impact van een heel andere aard zijn dan wat momenteel het geval is. Deze implicaties mogen dan ook zeker niet uit het oog worden verloren.

Een algemeen gevolg is dat de werknemer zal geconfronteerd worden met een gewijzigde werkomgeving en zelfs in een andere functie kan terecht komen. Dit is voor een stuk parallel aan de gewijzigde werkcontext door de opgelegde verplichting in verband met het telehuiswerken. Indien de werkgever kiest om zijn werknemers te laten telewerken bij de invoering van robots, dan stuit men op juridische grenzen. Hij legt dit dan zelf op aan de werknemers en wijzigt zo hun werksituatie. De functie van de werknemer en dus het takenpakket en de context waarin men deze verricht, kan worden beschouwd als een bestanddeel van de overeenkomst. Die kan de werkgever niet zomaar wijzigen zonder toestemming van de werknemer. Dus bijvoorbeeld een verpleegkundige die enkel maar een robot mag besturen in plaats van patiënten te verzorgen, heeft juridisch een mogelijke grond om zich tegen deze wijziging te verzetten.

De coronacrisis stelt deze discussie weer op scherp en het robotiseringsvraagstuk zal hier mogelijk lessen uit kunnen trekken. Het feit dat een werkgever zijn werknemers telewerk kan opleggen, staat in contrast met het beginsel dat telewerk vrijwillig gebeurt. Dit betekent dat de werkgever dit enkel met akkoord van zijn werknemers kan organiseren. De [huidige overheidsmaatregelen](#) hollen dit vrijwillig karakter evenwel uit. Maar die maatregelen zijn tijdelijk van aard en in het geval van het omschakelen naar robotisering zal die overheidscontext evenmin prominent zijn.

Robots en welzijn van de werknemer

De Belgische Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) beschouwt in haar [checklist](#) COVID-19 als een arbeidsrisico op de werkvloer waar de werkgever de werknemers moet tegen beschermen. Als eindverantwoordelijke over de veiligheid en de gezondheid van het personeel, dient de werkgever risico's op besmetting bij het personeel te vermijden. Maar ook een werknemer moet aan de veiligheid en gezondheid op het werk bijdragen. Iedereen dient dus een deel van zijn verantwoordelijkheid op te nemen, ook in deze uitzonderlijke tijden. Toch staat de eindverantwoordelijkheid van de werkgever vast als verantwoordelijke voor de organisatie van het werk.

Veiligheid en gezondheid, en breder welzijn op het werk, vormen belangrijke verplichtingen die ook centraal staan bij het werken met autonome robots. Men zal echter ook hier een vernieuwd denken nodig hebben. Een robot moet beschouwd worden als een arbeidsmiddel. In verband met het gebruik van machines op de arbeidsplaats gelden er bijzondere verplichtingen. Die zijn evenwel achterhaald in de context van autonome robots. Zo moeten er veiligheidsschermen of inrichtingen staan die de toegang tot gevaarlijke zones verhinderen wanneer het risico bestaat van ongevallen bij mechanisch contact. Dit betekent dus dat een werknemer beschermd moet worden wanneer hij in contact kan komen met een robot. Dit is uiteraard niet eenvoudig wanneer een robot tussen de werknemers manoeuvreert. Bovendien moet ook vermeden worden dat machines het werktempo bepalen. Deze verplichting is dan ook onverenigbaar met een autonome robot die zelfstandig handelt en dus wel het werktempo kan bepalen.

Het gaat erop aan komen principes opnieuw te vertalen. Zo zijn er veiligheidsprincipes in het licht van de informatieverplichting aan werknemers. Zij moeten voldoende ingelicht worden over de omstandigheden waarin robots worden gebruikt en over de voorzienbare abnormale situaties en gevaren die robots met zich kunnen meebrengen. Dit is niet eenvoudig, aangezien deze robots vaak zelfstandig handelingen kunnen stellen en zij zich op onvoorspelbare wijze kunnen gedragen. Opnieuw is het belang van deze veiligheidsprincipes moeilijk te onderschatten, omdat bij niet-naleving de werkgever strafrechtelijk kan vervolgd worden.

Een vaak voorkomend vraagstuk bij robots is de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Ook in deze uitzonderlijke tijden zijn burgers zich bewust van de bescherming van hun privacy. De polemiek rond de zogenaamde corona-app, die burgers traceert en monitort met wie zij in contact komen, toont dit onder meer aan. Als de monitoring gebeurt op de arbeidsplaats, is dit vaak nog gevoeliger. De werknemer staat namelijk onder het gezag van zijn werkgever. Dit veronderstelt dat de werkgever zijn werknemers mag controleren, maar hij moet wel respect hebben voor hun [privacy](#). Dit is altijd al een moeilijke afweging geweest, maar nu is dit nog complexer omdat er een zekere noodzaak bestaat om bepaalde persoonsgegevens in te zamelen in de strijd tegen het coronavirus. Zo wordt in China bijvoorbeeld in ziekenhuizen gebruik gemaakt van robots die de temperatuur meten. De vraag is of dit in België ook mogelijk is. Hierbij kan verwezen worden naar het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA). Deze stelt dat de loutere opname van lichaamstemperatuur mogelijk is omdat dit niet geldt als een verwerking van persoonsgegevens. Als dit wel gepaard gaat met een bijkomende registratie of verwerking van persoonsgegevens, is de privacywetgeving wel van toepassing. Dit advies kan op gespannen voet staan met de temperatuur opname door robots. De grens is dan namelijk heel dun naar de verdere verwerking of registratie van deze verzamelde data. Wanneer een werkgever de bevoegdheid aan een robot verleent om de werknemers die koorts hebben de toegang te verbieden tot de werkplaats, dan is er zeker sprake van een verdere verwerking van deze persoonsgegevens. De kans is bijgevolg groot dat de privacywetgeving van toepassing is in dergelijk geval.

Er moet dus rekening worden gehouden met de privacy van werknemers. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) legt duidelijke restricties op bij de verwerking van persoonlijke gegevens die de gezondheid betreffen. Deze gegevens kunnen enkel onder bepaalde voorwaarden worden verwerkt. Sommige voorwaarden kunnen wel van toepassing zijn bij de temperatuurmeting tijdens deze crisis, onder meer de noodzakelijke verwerking ter bescherming van de vitale belangen van de betrokkene of de beoordeling van de arbeidsgeschiktheid van de betrokkene. Daarnaast is deze verwerking van persoonsgegevens door een robot een voorbeeld van volledig geautomatiseerde individuele besluitvorming. De robot bepaalt dan namelijk wie de arbeidsplaats mag betreden en wie niet. De AVG geeft aan de betrokkene het recht om niet onderworpen te worden aan dergelijke geautomatiseerde verwerking. Ook krijgt de werknemer in dat geval het recht op een menselijke tussenkomst, om zijn standpunt kenbaar te maken en om het besluit aan te vechten. In een gerobotiseerde werkomgeving kunnen dit verregaande rechten zijn. Hoewel deze rechten in de toekomst alleen maar aan belang zullen winnen, ontbreekt op dit moment een verdere uitwerking van deze rechten. Tot slot, zijn er ook nog andere algemene verplichtingen van toepassing op robots. Zo mogen zij alleen maar persoonsgegevens verwerken die noodzakelijk zijn voor elk specifiek doel van de verwerking. Vanuit dat perspectief is een temperatuurmeting door een robot tijdens deze coronacrisis evenwel gerechtvaardigd, indien zij de verdere besmetting van het virus kan belemmeren.

Besluit

Het coronavirus houdt voor onze maatschappij heel wat uitdagingen in. Men kijkt onder meer naar technologie voor oplossingen op de arbeidsmarkt. Telewerk is daarbij het meest bekende voorbeeld. Maar ook bepaalde autonome robots kunnen een oplossing zijn om met deze crisisperiode om te gaan. Net zoals dit geldt voor de 'virtuele werkplaats', moeten nog vele hindernissen overwonnen worden, vooraleer men er de meer klassieke menselijke arbeid werkelijk mee kan vervangen. Daarnaast is de wetgeving nog niet aangepast aan robots op de arbeidsplaats. Zij leiden op collectief niveau tot vragen over tewerkstelling van werknemers en de toepasselijkheid van de bijhorende verplichtingen. Op individueel niveau bestaan er ook vragen rond de overeenkomsten met werknemers en hun welzijn op het werk. Deze vraagstukken zijn niet nieuw en worden ook aangehaald in de ingetrokken Resolutie betreffende de robot- en digitale agenda. Uit deze Resolutie kunnen dan ook veel aanbevelingen gehaald worden, die in het teken staan om onze maatschappij voor te bereiden op de robot(werk)samenleving:

- **Maak de maatschappij robotproof!**

De logische eerste stap is om de Resolutie over de robotagenda opnieuw in het parlement te behandelen. Dit document kan richting geven bij de uitwerking van de toekomstige wetgeving over robots in onze maatschappij. In de Resolutie staat reeds een oproep om sociale partners te betrekken bij deze uitwerking. Dit is zeker noodzakelijk om hen advies te vragen. Zij weten namelijk als geen ander wat de risico's en opportuniteiten zijn bij de verrichting van de arbeid en op welke manier robots kunnen worden geïmplementeerd. Een goede aanzet hierbij is CAO nr. 39. Dit instrument staat ook in het teken van de inspraak en het overleg tussen sociale partners bij de introductie van nieuwe technologieën. Er moet een kritische beschouwing van deze cao komen, zodat dit noodzakelijk instrument meer nageleefd wordt.

- **Maak de arbeidsmarkt robotproof!**

Robots hebben inderdaad een impact op de tewerkstelling. Dat betekent evenwel niet dat zij moeten verboden worden. Integendeel, zij bieden hiervoor te veel opportuniteiten. De lagere kans op besmetting van het coronavirus is slechts één voorbeeld hiervan. Het is aan de wetgever om de beroepsbevolking klaar te maken op het werken met deze robots. Talrijke initiatieven kunnen hierbij een rol spelen: onderzoeken welke vaardigheden best worden aangeleerd aan werknemers en kansen bieden om deze aan te leren tijdens de loopbaan.

- **Maak de werknemer robotproof!**

Zelfs deze korte bespreking toont aan welke vragen er onder meer bestaan bij de introductie van robots op de arbeidsplaats en de invloed op het welzijn van de werknemer. Een werkgever is verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van het personeel. Dat brengt veel verplichtingen met zich mee, die moeilijk verenigbaar zijn met de werking van autonome robots. Daarom is het aan de wetgever om deze welzijnsverplichtingen te herevalueren in het licht van de samenwerking tussen mens en (autonome) robot. Vele veiligheidsprincipes dateren nog van uit een tijd waarbij robots op één vaste plaats stonden. Daarom moet bekeken worden welke aanpassingen er nodig zijn om de veiligheid te garanderen bij *collaborative robots* (ook wel gekend als 'cobots') die samenwerken met werknemers. Tot slot, de vaak aangehaalde kwestie rond privacy. Robots kunnen namelijk toegang hebben tot veel persoonsgegevens. De AVG bouwt alleszins enige bron van bescherming in voor werknemers, zodat zij niet ten prooi vallen aan een verregaande verzameling en verwerking van hun persoonsgegevens. De rechten in de AVG behoeven evenwel nog verdere uitwerking, zodat de grenzen tussen het gezag van de werkgever en de bescherming van de werknemer duidelijk vast gesteld zijn.

Zoals de Resolutie over de robotagenda stelt *"hierbij is geen tijd te verliezen, want anders zullen de technische ontwikkelingen ons inhalen, of we er klaar voor zijn of niet"*. We hebben reeds drie jaar verloren sinds deze Resolutie. De crisis door het coronavirus toont dan ook aan hoe dringend werk moet gemaakt worden van de robotagenda, het is nu letterlijk van levensbelang. Een mensgerichte aanpak voor een robotsamenleving is hierbij een absolute must.

Meer info over dit thema van dezelfde auteurs:

- Hendrickx, F., Wouters, M. en Taes, S., "Corona en arbeidsrecht: een Q&A", [ArbeidJ](#) 2020, nrs. 1-88.
- Taes, S. en Hendrickx, F., "Robots en arbeid: vragen voor het arbeidsrecht 4.0" in Valcke, P. en Jura Falconis (eds.), *Technologie en recht*, Antwerpen – Cambridge, Intersentia, 2019, 63-84.
- Hendrickx, F., "The coronavirus and the world of work: renewed labour law questions", [Regulation for Globalization](#).