

ETUC, Esther Lynch  
BusinessEurope, Maxime Cerutti  
SMEunited, Liliane Volozinskis  
SGI Europe, Guillaume Afellat

Den Haag : 19 april 2021  
Ons kenmerk : S.A.21.74005  
Onderwerp : Eerste gezamenlijke rapportage van Nederlandse sociale partners over de implementatie van de Europese Raamovereenkomst Digitalisering

Aan de Europese sociale partners,

De Stichting van de Arbeid, het private overlegorgaan van de centrale werkgevers- (VNO-NCW, MKB-Nederland and LTO Nederland) en werknemersorganisaties (FNV, CNV and VCP), bidet u hierbij de eerste rapportage over de implementatie van de Europese Raamovereenkomst Digitalisering aan.

Daarbij maakt de Stichting van de Arbeid de volgende kanttekening. Vanwege de coronacrisis en vanwege de korte tijdspanne tussen de totstandkoming van de raamovereenkomst en het opleveren van de eerste rapportage, is er nog geen concrete gezamenlijke agenda opgesteld naar aanleiding van de raamovereenkomst. Desalniettemin staat digitalisering – direct dan wel indirect - al langere tijd op de agenda van sociale partners.

Indien u nog nadere vragen heeft, kunt u uiteraard contact opnemen met de Stichting van de Arbeid.

Met vriendelijke groet,



Eddy Haket  
secretaris

Hieronder treft u de reactie aan van de Nederlandse sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid op de vragen die gesteld zijn ten behoeve van de eerste voortgangsrapportage over de implementatie van de *Europese Raamovereenkomst Digitalisering (ERD)*.  
Vertegenwoordigers van sociale partners zijn altijd bereid onderstaande toe te lichten.

### **1. *Vertaling, disseminatie en implementatie van de raamovereenkomst***

Er is nog geen Nederlandse vertaling van de ERD beschikbaar. Wel is de Engelse versie van de raamovereenkomst door de Stichting van de Arbeid verspreid onder de aangesloten organisaties (VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, FNV, CNV en VCP) en geplaatst op de website van de Stichting. Een vertaling van de raamovereenkomst had en heeft niet de hoogste prioriteit in een tijd dat de coronacrisis de volle aandacht vergt. Bovendien komen veel van de doelstellingen en de inhoud van de raamovereenkomst overeen met het beleid dat al langer op de agenda staat van sociale partners.

Inmiddels is er wel binnen het EVV budget gereserveerd voor een vertaling. Zodra een Nederlandse vertaling beschikbaar is, zal die uiteraard via de Stichting van de Arbeid worden verspreid.

Het aanpakken van de crisis en het herstel van de economie was en is de eerste prioriteit in Nederland. Dit maakt het lastig voor sociale partners om tot een gerichte, gezamenlijke disseminatie en implementatie van de gemaakte afspraken in de ERD te komen. Uiteraard wordt het onderwerp digitale transitie door sociale partners wel besproken en zijn er ook al eerder uitgebrachte adviezen en langer bestaande initiatieven op verschillende deelgebieden die betrekking hebben op de digitale transitie zoals leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid.

Een gezamenlijk proces van sociale partners om naar aanleiding van de ERD gericht de digitale transitie vorm te geven met een focus op de organisatie van werk moet nog wel verder worden uitgekristalliseerd. Daarbij zullen onder meer de vier doelen van de ERD nadere uitwerking vragen:

- digitale vaardigheden en werkgelegenheid,
- afspraken over bereikbaarheid en onbereikbaarheid,
- kunstmatige intelligentie en het borgen van het principe dat mensen in controle zijn,
- respect voor de menselijke waardigheid en privacy.

Hieronder wordt vooral ingegaan op lopende ontwikkelingen die al in gang waren gezet voordat de ERD tot stand is gebracht.

Zo heeft in 2011 de Stichting van de Arbeid een agenda opgesteld om duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen te bevorderen middels de zogenaamde [Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid](#). Specifiek over de impact van digitalisering heeft de Sociaal-Economische Raad in oktober 2016 een uitgebreide gezamenlijke analyse over de gevolgen van de transitie naar een digitale economie in kaart gebracht voor de arbeidsmarkt, de organisatie van werk en de arbeidsverhoudingen. Hierin zijn tevens uitgangspunten en actiepunten door en voor sociale partners geformuleerd. Een samenvatting van dit SER-advies [Mens en technologie: samen aan het werk](#) is tevens in het Engels verschenen.

### **2. *Mogelijke moeilijkheden tijdens dit proces***

Zoals aangegeven is er (nog) geen vertaling in het Nederlands verschenen en is er vanwege de coronacrisis en de korte tijdsperiode tussen de totstandkoming van de ERD en het opleveren van de eerste rapportage geen concrete agenda opgesteld naar aanleiding van de ERD. Wel staat bij sociale partners digitalisering – direct dan wel indirect - al langer op de agenda.

### 3. *Wat is er sinds het verschijnen van de raamovereenkomst gebeurd?*

#### a. *Digitale vaardigheden en werkgelegenheid*

Digitalisering is onlosmakelijk verbonden met duurzame inzetbaarheid en in het bijzonder leven lang ontwikkelen. Dit is een van de speerpunten van het arbeidsmarktbeleid waarmee sociale partners al langere tijd aan de slag zijn en waartoe de Stichting van de Arbeid in 2011 een agenda heeft opgesteld met de titel *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid*. Aanleiding voor opstelling van deze agenda indertijd was het Pensioenakkoord uit 2011.

Sinds 2011 is er op deze thema's veel ontwikkeling te zien. Vorig jaar is een inventarisatie gemaakt van de cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen. De FNV houdt in haar cao-databank de afspraken hierover bij. Volgens deze databank waren medio 2019 in 505 van de 807 cao's afspraken gemaakt over een of meerdere thema's.

	Totaal	Wkn's	FNV cao's	Wkn's	Afgeslot en cao's	Wkn's	Afgeslot en FNV cao's	Wkn's
Cao's	871	5.100.191	749	4.172.639	65	275.864	51	238.667
Persoonlijk ontwikkelingsplan	251	2.806.188	235	2.284.741	17	72.801	15	62.051
Persoonlijk ontwikkelings budget	135	1.413.925	114	863.052	14	67.784	12	61.588
Doorlopend opleidingsplan	530	4.133.744	468	3.402.493	39	258.744	33	228.838
Duurzame inzetbaarheidsafspraken	505	3.590.164	471	3.202.666	39	209.854	32	197.978
EVC afspraken	209	1.989.721	195	1.461.419	13	50.917	12	50.217
Loopbaan afspraken	322	3.645.980	286	3.159.481	24	150.865	20	126.635
Opleidings afspraken	684	4.991.647	599	4.077.148	54	268.633	42	235.488
Niet functie gebonden scholing	158	1.029.641	150	1.009.354	18	184.304	16	182.874
Studiekosten	460	3.995.441	383	3.620.180	43	251.266	33	219.067
Terugbetalingsafspraken	150	1.685.459	125	1.612.087	17	82666	10	68.223
Studietijd	402	3.979.324	349	3.755.240	36	234.265	25	202.863

De AWWN - lid van VNO-NCW - heeft voorjaar 2019 een onderzoek gepubliceerd naar de cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid: [Verdubbeling van geld voor Duurzame Inzetbaarheid](#). De conclusie was dat in vijf jaar tijd er in de cao-afspraken sprake was van een verdubbeling van de beschikbare middelen (1,6 miljard euro) voor duurzame inzetbaarheid als scholing, loopbaan-oriëntatie, financiële scans en dergelijke. Ook bleek uit dit onderzoek dat steeds meer werknemers dankzij de cao-afspraken beschikken over een eigen budget dat zij kunnen inzetten voor duurzame inzetbaarheid. Tussen 2013 en 2018 steeg het aantal werknemers met een eigen budget van 1 miljoen naar 2,3 miljoen.

Als onderdeel van de coronamaatregelen worden werkenden sinds 15 maart 2020 door de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid opgeroepen zoveel mogelijk thuis te werken. Als gevolg hiervan werken veel werknemers (die geen locatie-gebonden werkzaamheden verrichten) sindsdien noodgedwongen volledig digitaal vanuit huis. Veel werknemers hebben hierdoor nieuwe digitale werkwijzen en vaardigheden in korte tijd zich eigen moeten maken en werkgevers hebben hiervoor vaak spoedcursussen en ondersteuning geboden.

*Flankerende aanpak sinds juni 2020*

- Een van de aanbevelingen uit het SER-advies *Mens en technologie: samen aan het werk* was om te komen tot een monitor waarbij de impact van technologie en digitalisering op het werk kan worden beoordeeld. [De opzet van deze monitor](#) is met een brede begeleidingscommissie van sociale partners en opleiders in 2019 gerealiseerd.
- In het SER-advies *Zorg voor de toekomst* wordt onder meer aandacht besteed aan de ingrijpende gevolgen die digitalisering heeft voor kerntaken van het werk in de zorgsector (zoals voor de huisarts, de nachtverpleegkundige of de oncoloog). Een van de aanbevelingen is om de curricula (en on the job) meer aandacht te besteden aan deze gevolgen. Voor de zorgsector is digitalisering onder meer nodig om de productiviteit in de zorg te vergroten en toekomstbestendig te maken.
- Gevolg van de cao-afspraken is dat sociale partners in toenemende mate ook opdracht geven aan hun O&O-fondsen om pilots en projecten uit te voeren met als thema digitalisering als onderdeel van duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen.
- Sociale partners hebben in het afgelopen jaar met de overheid diverse regelingen afgesproken om duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen binnen bedrijven en in sectoren te bevorderen.
  1. Met ingang van 1 juni 2021 kunnen sectoren een beroep doen op de *Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU)*. Deze regeling is afgesproken in het Pensioenakkoord van juni 2019. Vanuit deze regeling is minimaal 250 miljoen euro aan cofinanciering beschikbaar om duurzame ontwikkelingstrajecten voor werknemers uit te voeren.
  2. Met ingang van 1 januari 2020 is specifiek voor het midden- en kleinbedrijf een regeling in het leven geroepen om te investeren in de ontwikkeling van werknemers zodat zij duurzaam inzetbaar blijven: voor andere functies, taken en rollen binnen of buiten de eigen organisatie. Hiervoor is jaarlijks 48 miljoen euro beschikbaar onder de naam *SLIM-regeling* (Subsidieregeling leren en ontwikkelen in het MKB).
  3. In het steunpakket voor de coronacrisis zijn tevens afspraken gemaakt over flankerend beleid voor mensen die hun baan als gevolg van de coronacrisis dreigen te verliezen. Zo is de *Tijdelijke regeling NL leert door met inzet van sectoraal maatwerk* sinds 15 maart 2021 in het leven geroepen. Deze regeling beoogt ondersteuning bij van-werk-naar-werk- en omscholingstrajecten te bieden. Samenwerkingsverbanden van sociale partners, O&O-fondsen en andere partijen kunnen subsidie aanvragen om met cofinanciering scholing, ontwikkeladviezen, EVC en begeleiding naar ander werk aan te bieden aan werknemers die hun baan dreigen te verliezen.

Ondanks alle initiatieven en activiteiten die in gang zijn gezet, is er nog geen situatie gerealiseerd dat werkenden voldoende en tijdig worden opgeleid en voorbereid zijn op de gevolgen van digitalisering op de aard van de werkzaamheden. Een gezamenlijke inzet blijft noodzakelijk waarbij een systematische doorlichting van opleidingen en on-the-jobtraining de eerste stap is. Het leven lang ontwikkelen en het meegaan in een digitaliserende wereld is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Het bevorderen van de bewustwording in het bijzonder bij werknemers en de daadwerkelijke implementatie van afspraken binnen sectoren en bedrijven vergt een beleid dat niet van de een op de andere dag gerealiseerd is.

*b. Afspraken over bereikbaarheid en onbereikbaarheid*

De brede toepassing van ICT heeft de bereikbaarheid en de mogelijkheden van niet-werkplekgebonden werk vergroot. Hierdoor krijgen werkenden meer mogelijkheden om zelf te bepalen waar en wanneer zij hun werk verrichten. Tegelijkertijd kan dit tot een diffuse scheiding van werk en privé leiden. Om die reden zal het belang van afspraken over bereikbaarheid en onbereikbaarheid in toenemende mate de aandacht van sociale partners vergen. Hiervan zijn sociale partners zich terdege bewust. Concrete afspraken over bereikbaarheid en onbereikbaarheid worden vaak op bedrijfsniveau gemaakt en zijn nog niet vaak in cao's vastgelegd. Een van de uitzonderingen is de cao van de gehandicaptenzorg waarin is opgeschreven dat 'een werknemer het recht heeft om op een vrije dag onbereikbaar te zijn voor werk'. Cao's zouden de kaders kunnen aangegeven met voorbeeldafspraken. Sociale partners zijn voornemens de cao-afspraken over bereikbaarheid en onbereikbaarheid de komende jaren te monitoren. Cao's bevatten van oudsher al afspraken over werk- en rusttijden. Afspraken over bereikbaarheid en onbereikbaarheid zijn echter dikwijls bedrijfsspecifiek en afhankelijk van de functie en vergen om die reden vaak maatwerk. Een andere ontwikkeling is dat afspraken over bereikbaarheid en onbereikbaarheid ook worden vastgelegd in thuiswerkovereenkomsten. De verwachting is dat na de coronacrisis meer werknemers dan voor de coronacrisis (gedeeltelijk) zullen gaan werken vanuit huis. Het belang van goede afspraken tussen werkgever en werknemer over bereikbaarheid en onbereikbaarheid zal dan verder toenemen. In dit verband werkt de SER ook aan een advies over de toekomst van het hybride werken waarin meerdere aspecten van het thuiswerken aan bod zullen komen.

*c. Kunstmatige intelligentie en het borgen van het principe dat mensen in controle zijn, en  
d. Respect voor de menselijke waardigheid en privacy*

Kunstmatige intelligentie kent vele verschijningsvormen en toepassingsmogelijkheden. Daarbij worden de principes dat mensen in controle moeten blijven en dat de privacy, veiligheid en gezondheid van werknemers beschermd moeten worden alom door sociale partners onderschreven.

- In zijn verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk* (2016) benadrukt de SER dat technologische innovatie moet samengaan met sociale innovatie van de organisatie (in EU-terminen: workplace innovation). Workplace innovation is het gelijktijdig vernieuwen van de organisatiestructuur, de managementstijl en het HR-beleid. Daarbij worden werknemers en hun leidinggevers betrokken. De integratie van technologische en workplace innovation leidt tot een betere benutting van technologie en van talenten van werknemers en vervolgens tot betere prestaties van de organisatie en betere banen.
- Een van de aanbevelingen uit het SER-advies *Mens en technologie: samen aan het werk* was om te komen tot een monitor waarbij de impact van technologie en digitalisering op het werk kan worden beoordeeld. [De opzet van deze monitor](#) is met een brede begeleidingscommissie van sociale partners en opleiders in 2019 gerealiseerd.
- In vervolg op het SER-advies *Mens en technologie: samen aan het werk* hebben sociale partners in de SER initiatieven genomen tot een drietal webinars (28 oktober 2020, 17 november 2020 en 19 januari 2021), niet alleen om de bewustwording te vergroten maar tevens om goede praktijkvoorbeelden te delen. Ook is er een [kennisdocument](#) over de effecten van technologisering op de arbeidsmarkt opgesteld, waarin recente studies en onderzoeken zijn geanalyseerd.

- Het uitrollen van goede voorbeelden zal de komende tijd vooral van belang zijn. In dit verband verwijst de Stichting van de Arbeid bijvoorbeeld naar de verzekeringsbranche die zelf een ethisch kader heeft ontwikkeld om te voorkomen dat de ‘computer says no’ en zelfstandig een besluit neemt dat voor verzekerden grote impact kan hebben.

Kunstmatige intelligentie biedt op zich mogelijkheden de integratie van technologische ontwikkelingen en de benutting van talenten beter op elkaar af te stemmen. Door kunstmatige intelligentie (machine learning) is het mogelijk om een betere match te maken tussen werkzaamheden en vaardigheden waardoor er meer arbeidssatisfactie kan ontstaan. Hetzelfde geldt voor bijvoorbeeld interactie met klanten en self learning ten aanzien van klachten en problemen bij callcenters. Kunstmatige intelligentie kan echter ook bepaalde risico’s met zich meebrengen, bijvoorbeeld wanneer activiteiten van werknemers continu worden gevolgd en dat werknemers daarop computermatig worden beoordeeld. Of wanneer de werknemer blind vaart op kunstmatige intelligentie bij de uitvoering van de werkzaamheden en de autonomie verliest.

De verdere ontwikkeling en/of inzet van kunstmatige intelligentie binnen bedrijven vraagt daarom om een gezamenlijk implementatieproces met betrokkenheid van sociale partners. De overheid speelt verder samen met sociale partners een belangrijke rol in het stimuleren van kunstmatige intelligentie om innovatiemogelijkheden te benutten. Daarbij is het evenzeer van belang dat goede randvoorwaarden worden gesteld.

#### **4. Tot slot**

Sociale partners binnen de Stichting van de Arbeid zien het als een van belangrijke beleidsopgaven voor de nabije toekomst om zowel de kansen van digitalisering voor ondernemers, werkenden en werkzoekenden te verzilveren als meer vertrouwen te geven in hun toekomst. Voor een succesvolle aanpak hebben sociale partners zich onder meer middels het SER-advies *Mens en technologie: samen aan het werk* gecommitteerd om hier (ook) in de komende jaren gezamenlijk aan te werken. Bij digitale transitie horen afspraken over arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsinhoud. In dat verband wordt verwezen naar het [inspiratiemodel van het CAOP](#) waarin handvatten worden geboden om in onderling overleg goede afspraken hierover te maken om de implementatie van nieuwe technologieën te laten slagen.