

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

Den Haag : 14 april 2022
Ons kenmerk : S.A.22.87154 / EH
Onderwerp : Tweede voortgangsrapportage 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 en LTO Nederland) en werknemersorganisaties (FNV, CNV en VCP), biedt u hierbij de tweede voortgangsrapportage over de implementatie van de Europese Raamovereenkomst Digitalisering aan.

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

Met vriendelijke groet,



Eddy Haket
secretaris

TWEEDE RAPPORTAGE IMPLEMENTATIE EUROPESE RAAMOVEREENKOMST DIGITALISERING

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 tweede 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

Via het ETUC is in mei 2021 een Nederlandse vertaling van de ERD beschikbaar gekomen die geplaatst is op de [website van de Stichting van de Arbeid](#) en onder de aangesloten organisaties (VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, FNV, CNV en VCP) verspreid is.

Ondanks dat de hoogste prioriteit van sociale partners in het afgelopen jaar lag bij het beperken van de schade als gevolg van de voortdurende coronacrisis en sinds kort ook de situatie in Oekraïne, zijn er afgelopen jaar diverse initiatieven voortgezet en ondernomen om digitalisering verder onder de aandacht te brengen en het overleg hierover te stimuleren.

2. Mogelijke moeilijkheden tijdens dit proces

Zoals aangegeven heeft de ETUC een vertaling in het Nederlands van de ERD beschikbaar gesteld en is de ERD op deze wijze verder onder de aandacht gebracht van sociale partners. De Stichting van de Arbeid heeft hierbij geen problemen geconstateerd.

3. Wat is er sinds de vorige rapportage gebeurd?

- **Vooraf**

Vooraf willen sociale partners benadrukken dat de implementatie van digitalisering niet los gezien kan worden van andere beleidsterreinen zoals een leven lang ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid, arbeidsomstandigheden, sociale innovatie, privacy en digitale beveiliging. Bovendien is digitalisering maatwerk omdat de implementatie erg afhangt van de specifieke sector, het bedrijf of de organisatie. Sociale partners kunnen vooral het overleg tussen werkgevers en werknemers over digitalisering stimuleren door het onder de aandacht te brengen en bijvoorbeeld goede voorbeelden uit te rollen. Ook kunnen bepaalde faciliterende kaders worden afgesproken in cao's. Het gaat erom digitale technologieën succesvol te integreren op de werkplek, de kansen te benutten en de risico's voor zowel werknemers als werkgevers zoveel mogelijk te voorkomen dan wel tot een minimum te beperken.

In de ene sector zijn de ontwikkelingen verder dan in de andere sector. Zo zijn er bedrijven waar technologische toepassingen en kunstmatige intelligentie onderdeel zijn van het productieproces (soms al ver voordat de ERD tot stand is gekomen), terwijl andere bedrijven nog in een verkennende fase zitten. Met andere woorden: digitalisering is vooral maatwerk en de toepassing en de afspraken hierover zullen vooral decentraal tot stand moeten komen. De rol van sociale partners is vooral die van het overleg over de pro's en contra's van digitalisering te stimuleren en zo nodig te faciliteren.

Voorbeelden van activiteiten en initiatieven worden hieronder gegeven. Deze voorbeelden hebben betrekking op de vier thema's van de ERD.

- *Digitale vaardigheden en werkgelegenheid*

Ondanks de vele initiatieven en activiteiten die in gang zijn gezet, blijft er werk aan de winkel om werkenden voldoende en tijdig op te leiden en voor te bereiden op de gevolgen van een steeds verdergaande digitalisering van werkzaamheden. Een gezamenlijke inzet zal noodzakelijk blijven waarbij een systematische doorlichting van opleidingen en on-the-job-training continu de nodige aandacht vragen. 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 een continu proces is dat elke keer weer begint bij bewustwording. De bij de Stichting van de Arbeid aangesloten organisaties zijn daarom continu bezig met interne 'bewustwordingsactiviteiten' over digitalisering en de ERD. Maar ook is van belang dat aan digitale vaardigheden al in een vroeg stadium – zoals in het primair en secundair onderwijs - aandacht wordt geschonken. Sociale partners hebben er daarom bij de overheid op aangedrongen deze vaardigheden in het curriculum op te nemen.

- *Afspraken over bereikbaarheid en onbereikbaarheid*

De brede toepassing van ICT heeft de bereikbaarheid en de mogelijkheden van niet-werkplekgebonden werk vergroot. Hierdoor zijn er meer mogelijkheden om het werk op andere locaties en in andere tijdspannes te verrichten. Tegelijkertijd kan dit tot een diffuse scheiding van werk en privé leiden. Om die reden hebben afspraken over bereikbaarheid en onbereikbaarheid in toenemende mate de aandacht van sociale partners. Concrete afspraken over bereikbaarheid en onbereikbaarheid worden vaak op bedrijfsniveau gemaakt en ook in cao's worden in toenemende mate afspraken hierover gemaakt. 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 coronacrisis – waarbij het advies was zoveel mogelijk thuis te werken – heeft deze afspraken bevorderd. De verwachting is dat in de komende jaren meer werknemers dan voor de coronacrisis (gedeeltelijk) zullen gaan werken vanuit huis. Het belang van goede afspraken tussen werkgever en werknemer zal dan ook toenemen. In dit verband heeft de SER op 31 maart jl. een advies over de toekomst van het hybride werken uitgebracht waarin meerdere aspecten van het thuiswerken aan bod komen.

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

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.

- **Gezamenlijke activiteiten en initiatieven op centraal niveau**

In Nederland zijn sociale partners op centraal niveau al langer met elkaar in gesprek over digitalisering. In dit verband wordt net als in de vorige rapportage gewezen op de door de Sociaal-Economische Raad (SER) in oktober 2016 uitgebrachte analyse over de gevolgen van de transitie naar een digitale economie 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.

In SER-verband hebben sociale partners daarnaast gezamenlijk concrete activiteiten georganiseerd en initiatieven genomen op het terrein van digitalisering, zoals:

- In 2020 en 2021 heeft de SER meerdere webinars georganiseerd onder de titel *Wat betekent digitalisering voor leven lang ontwikkelen*. In deze webinars stond de vraag centraal hoe mensen voldoende toegerust blijven op de veranderende arbeidsmarkt.
- Sinds 2021 is de SER een van de dragende partijen bij het zogenoemde *FutureLab 50+*, een traject dat zich richt op bewustwording van het belang van de juiste digitale vaardigheden voor de doelgroep 50-plussers. Het project wordt in 2022 voortgezet waarbij er ook meer aandacht zal zijn voor begeleiding naar een nieuwe baan.
- In juni 2021 is het webinar *Transities op de arbeidsmarkt: de digitale transitie* georganiseerd. Acht succesvolle projecten uit de ICT-sector deelden hun ervaringen over bijvoorbeeld het up-to-date houden van digitale vaardigheden en het activeren van mensen uit ondervertegenwoordigde groepen naar banen in de ICT en de technologie.

In het middellangetermijnadvies *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving* (een advies aan het nieuwe kabinet dat in juni 2021 is verschenen) heeft de SER aangegeven ook de komende tijd aandacht te blijven besteden aan de kansen en de risico's van de digitale transitie en om organisaties en mensen bewuster te maken van de impact van digitalisering. Digitalisering moet daarbij de kansen van kinderen en volwassenen en (mkb-)bedrijven vergroten en gelijke kansen dichterbij brengen in plaats van het tegenovergestelde.

In vervolg hierop heeft de SER eind 2021 een speciale *Werkgroep Digitale Transitie* ingesteld die zich de komende tijd op drie hoofdactiviteiten richt:

- de impact van de digitale transitie op sociaaleconomische thema's monitoren;
 - bijeenkomsten organiseren en verkenningen uitbrengen;
 - voor interne samenhang zorgen bij lopende SER-activiteiten met een digitale component.
- Het eerste jaar zal bij de activiteiten vooral het accent liggen op het creëren van draagvlak voor de urgentie van het monitoren van de impact. De werkgroep zal verkenningen uitbrengen en kennis-bijeenkomsten organiseren over onderwerpen binnen het thema digitalisering die meer

aandacht vragen zoals het belang van digitaal bewust en vaardig zijn. De werkgroep gaat zich ook bezighouden met de digitale overheid.

- **Voorbeelden activiteiten en initiatieven van sociale partners**

Naast gezamenlijke initiatieven en activiteiten op centraal niveau brengen de werkgevers- en werknemersorganisaties (onderdelen met betrekking tot) digitalisering met grote regelmaat onder de aandacht van de eigen leden door bijeenkomsten te organiseren, informatie te verstrekken (al of niet online) en goede voorbeelden uit te wisselen. Daarnaast zijn er ook initiatieven die cao-partijen gezamenlijk nemen op decentraal niveau. Hieronder is een greep uit de vele initiatieven van sociale partners gedaan.

- MKB-Nederland, VNO-NCW en de overheid hebben gezamenlijk het project *Samen Digitaal Veilig* opgezet met het doel ondernemingen te wapenen tegen cybercriminaliteit en waarbij brancheorganisaties een belangrijke rol spelen.
- Er zijn meerdere 'digitale werkplaatsen' van start gegaan. Hierbij worden via samenwerkingsverbanden van onderwijs, bedrijfsleven en overheid, ondernemers op maat geholpen met digitaliseringsvraagstukken.
- Werkgeversorganisaties ondersteunen het actieplan *Human Capital Agenda ICT (HCA-ICT)*. Met dit initiatief wordt via regionale en intersectorale samenwerkingsverbanden ingezet op meer digitale vaardigheden van de beroepsbevolking en op een toename van het aantal ICT'ers.
- In 2019 is mede op initiatief van VNO-NCW de Nederlandse *Coalitie Artificial Intelligence (NL-AIC)* opgericht om AI-ontwikkelingen in Nederland te versnellen en met elkaar te verbinden. Een van de programma's die NL-AIC afgelopen jaar heeft ontwikkeld, is de zogenoemde *ELSA-labs* die tot doel hebben ervoor te zorgen dat bedrijven, overheid, kennisinstellingen, maatschappelijke organisaties en burgers gezamenlijk verantwoorde toepassingen van mensgerichte AI ontwikkelen.
- VNO-NCW en MKB-Nederland zijn de portal ondernemen.nl gestart waarop praktische tools voor ondernemers beschikbaar zijn. Een onderdeel daarvan is het online ondernemen, waarop praktische informatie en tools beschikbaar zijn voor online bedrijfsactiviteiten.
- FNV Havens heeft continu aandacht voor robotisering in het havenbedrijf en heeft hier ook een congres aan gewijd.
- De FNV Academie heeft voor kaderleden een e-learning module ontwikkeld over digitalisering.
- FNV heeft afgelopen jaar het gesprek met en onder de leden gestimuleerd in de vorm van theatervoorstellingen. Samen met het Nieuw Utrechts Toneel zijn dertien voorstellingen in het land georganiseerd over de gevolgen van robotisering en automatisering op het werk.
- CNV organiseert deze maand vijf events - verspreid over het land – met als thema *Toekomst van het werk* waarbij thema's als robotisering en digitalisering centraal zullen staan.
- LTO-Nederland is één van de medeoprichters van het *Join Data Platform*. Via dit platform kunnen boeren en tuinders hun datastromen met hun klanten, afnemers en overheden managen en uitwisselen waarbij de boer of tuinder zelf eigenaar blijft van de data. Het Join Data Platform helpt ondernemers bij het strategisch zicht houden op en het zo mogelijk ook verwaarden van hun datastromen.

- LTO-Nederland investeert via de LTO Academie in training en opleiding van digitale vaardigheden van ondernemers.
- LTO-Nederland heeft geparticipeerd in het EU project *Data Fair*. Door objectieve meetgegevens over gewassen en dieren slim aan elkaar te koppelen, kunnen productieprocessen worden verbeterd.
- Bij Smurfit Kappa, een leverancier van paper-based verpakkingsmateriaal, is volgens cao-afspraken gezamenlijk een workshop opgezet waarin wordt stilgestaan bij de fabriek van de toekomst waar digitalisering onlosmakelijk deel van uitmaakt.
- Cao-partijen in de metaalsector hebben gezamenlijk de *Strategische Agenda Metalektro 2022-2027* opgesteld. Digitalisering vormt een belangrijk onderdeel van deze agenda waarbij het wederzijds belang van werkgevers en werknemers wordt benadrukt.
- Kennisinstellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties werken samen aan het Europees project *Industry 5.0*. In het TNO Smart Industry-programma, staat het optimaal gebruikmaken van digitalisering door producten, machines en mensen slim aan elkaar koppelen, centraal.
- Steeds meer sectorale opleidingsfondsen richten programma's specifiek op de ontwikkeling van digitale vaardigheden, zoals de opleidingsfondsen voor metaalbewerking (OOM) en voor de installatiebranche (Wij Techniek).
- De Nederlandse land- en tuinbouw investeert met toeleveranciers continu in nieuwe technologie gericht op 'smart farming'. Denk hierbij aan robottechnologie bij verzorging van planten en dieren maar ook gps-technologie die wordt ingezet voor grondbewerking, bemesting en gewasbescherming. Het toepassen en benutten van deze technologie vraagt om nieuwe vaardigheden van ondernemers en werknemers.
- De VCP organiseert met enige regelmaat bijeenkomsten waar het werken met algoritmes het centrale thema vormt. Daarbij komen niet alleen de kansen maar uitdrukkelijk ook de risico's aan bod.

- ***Afspraken met de overheid***

In de eerste voortgangsrapportage is er reeds op gewezen dat sociale partners met de overheid afspraken hebben gemaakt over diverse regelingen om duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen binnen bedrijven en in sectoren te bevorderen. Daarbij gaat het vooral om de volgende regelingen.

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 en loopt door tot en met 2025. Vanuit deze regeling is minimaal 250 miljoen euro aan cofinanciering beschikbaar om duurzame ontwikkelings-trajecten 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). Daarnaast komt er 1,2 miljoen euro beschikbaar voor hetzelfde doel in grootbedrijven uit de landbouw-, horeca- en recreatiesector.
3. Met ingang van 1 maart 2022 kunnen werkzoekenden en werkenden een subsidie van 1.000 euro per jaar aanvragen voor scholing en ontwikkeling (het zogenoemde *STAP-budget*). Deze regeling is in de plaats gekomen van een fiscale scholingsaftrek.

4. Tot slot

Sociale partners binnen de Stichting van de Arbeid zien het als een van belangrijkste beleidsopgaves 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 al langere tijd eraan gecommitteerd om hier (ook) in de komende jaren gezamenlijk aan te blijven werken. Dit heeft mede geleid tot de hierboven genoemde [Werkgroep Digitale Transitie](#) van de SER.