

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over EU-concepten voor transitie-management in een gedigitaliseerde arbeidswereld — Essentiële input voor een witboek van de EU over de toekomst van werk

(verkennd advies op verzoek van het Oostenrijkse voorzitterschap)

(2018/C 367/03)

Rapporteur: **Franca SALIS-MADINIER**

Corapporteur: **Ulrich SAMM**

Verzoek van het Oostenrijkse voorzitterschap van de Raad	Brief d.d. 12.2.2018
Rechtsgrondslag	Artikel 304 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie Artikel 29, lid 1, van het reglement van orde Verkennd advies
Besluit van het bureau	13.3.2018
Bevoegde afdeling	Afdeling Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap
Goedkeuring door de afdeling	6.6.2018
Goedkeuring door de voltallige vergadering	11.7.2018
Zitting nr.	536
Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen)	152/1/4

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) is voorstander van een rechtvaardige digitale transitie op basis van naleving van de Europese waarden — waarden waarbij volledige werkgelegenheid, sociale vooruitgang, een hoog beschermingsniveau en vermindering van armoede en ongelijkheid hoog in het vaandel staan.

1.2. Iedereen, d.w.z. werknemers, burgers en ondernemingen, zou moeten profiteren van de enorme mogelijkheden die de nieuwe technologieën bieden. De digitalisering mag geen verliezers opleveren. Het beleid moet in de eerste plaats gericht zijn op versterking van individuele loopbaantrajecten, opdat alle burgers over goede vaardigheden beschikken, en van collectieve socialezekerheidsstelsels ter bevordering van de toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen zoals voorzien in het Handvest van de grondrechten, de door de EU-instellingen in Göteborg in het kader van de Europese pijler van sociale rechten aangegeven prioriteiten en de IAO-verdragen.

1.3. Onder invloed van de automatisering, de digitalisering en kunstmatige intelligentie (AI) zullen banen veranderingen ondergaan. De vaardigheden van de Europese werknemers moeten dringend op peil worden gebracht. De aandacht moet daarbij vooral uitgaan naar werknemers die door hun te lage competentieniveau of achterhaalde vaardigheden niet geschikt zijn voor de nieuwe of als gevolg van technologische ontwikkelingen veranderde banen. De EU en de lidstaten moeten dringend maatregelen treffen om het initiële onderwijs en de scholing in het kader van een leven lang leren in die zin te veranderen dat meer plaats wordt ingeruimd voor relevante onderwijsmethoden om mensen creatieve en digitale vaardigheden, die steeds belangrijker worden in de nieuwe banen, bij te brengen.

1.4. Genderdiversiteit moet centraal staan bij de prioriteiten: bij studierichtingen met een sterke digitale component zijn vrouwen in dusdanige mate ondervetegenwoordigd dat de situatie alarmerend te noemen is ⁽¹⁾. Het is belangrijk om deze tendensen in het oog te houden en te meten en de toegang van vrouwen tot deze sectoren te bevorderen.

⁽¹⁾ Europese Commissie (2018). Women in the Digital Age.

1.5. Slechts 0,3 % van de totale overheidsuitgaven in de EU is bestemd voor investeringen op het vlak van het sociaal beleid ⁽²⁾. Er moeten voldoende middelen worden uitgetrokken, met name in het kader van de volgende meerjarenbegroting van de EU voor de periode na 2020 ⁽³⁾, om dit beleid te versterken en de digitale transformatie in de arbeidswereld op dusdanige wijze te laten verlopen dat werknemers, ondernemingen en de samenleving als geheel er de vruchten van plukken.

1.6. Productiviteitswinsten als gevolg van de digitalisering zouden aanvullende middelen kunnen opleveren. Op ondernemings- en bedrijfstakniveau zou een sociale dialoog over het delen van de toegevoegde waarde moeten worden opgezet om afspraken over de benutting ervan te maken.

1.7. Om ervoor te kunnen zorgen dat alle flexibele arbeidsvormen die met de digitalisering ontstaan, gedekt worden en geen enkele werknemer aan de kant komt te staan ⁽⁴⁾, behoort het behoud van de kwaliteit en betaalbaarheid van de socialebeschermingsstelsels tot de prioriteiten van het Comité. De Commissie en de lidstaten zouden een overleg met de sociale partners moeten opzetten om de socialebeschermingsstelsels aan te passen, met name ten gunste van werknemers met een rechtspositie die onvoldoende sociale bescherming biedt.

1.8. In verband met de invoering van nieuwe technologieën zoals robots of intelligente machines herinnert het Comité er in zijn studie aan dat het belangrijk is dat de vertegenwoordigers van de werknemers van tevoren geïnformeerd en geraadpleegd worden en dat collectieve onderhandelingen ter begeleiding van de veranderingen die deze technologieën met zich meebrengen, noodzakelijk zijn ⁽⁵⁾. Deze raadpleging is op grond van de richtlijn betreffende de Europese ondernemingsraad bovendien verplicht ⁽⁶⁾.

1.9. Wat kunstmatige intelligentie betreft, is de manier waarop algoritmes werken en bepalend zijn voor keuzes die worden gemaakt zonder dat de mens er nog aan te pas komt, ondoorzichtig. Niet alleen komt de EU hierdoor voor immense uitdagingen te staan, maar ook roept dit fundamentele vragen op over de samenleving waarin we willen leven. Het EESC heeft al eerder benadrukt dat de definitie van de relatie tussen mens en machine in de arbeidswereld van het grootste belang is. Het is essentieel dat de mens te allen tijde de controle over de machine behoudt ⁽⁷⁾.

1.10. Het EESC steunt universele beleidskaders voor kunstmatige intelligentie die de EU een concurrentievoordeel geven ⁽⁸⁾ en pleit voor ontwikkeling van een sociaal verantwoorde kunstmatige intelligentie waarbij het algemeen belang voorop staat. Het onderzoek dat op het nieuwe gebied „cognitieve ergonomie” wordt verricht teneinde maatregelen vast te kunnen stellen om het gebruik van slimme mensgerichte technologieën te bevorderen, zou door de EU ondersteund moeten worden.

2. Inleiding

2.1. Het EESC heeft zich op verzoek van het Estse en het Bulgaarse voorzitterschap van de Raad in drie verkennende adviezen reeds over nieuwe arbeidsvormen en de toekomst van werk uitgesproken ⁽⁹⁾. In aanvulling daarop wijdde het een ander verkennend advies, dat op verzoek van het Bulgaarse voorzitterschap werd opgesteld, aan een bredere beschouwing over het thema „een sociaal duurzaam concept voor het digitale tijdperk” ⁽¹⁰⁾.

2.2. Men mag er niet zonder meer van uitgaan dat „de digitalisering winnaars en verliezers zal opleveren”. In dit advies stelt het EESC een aantal maatregelen voor om ervoor te zorgen dat alle burgers van de digitalisering profiteren en dat niemand aan zijn lot wordt overgelaten.

2.3. Om te voorkomen dat een deel van de werknemers en burgers aan de kant komt te staan zouden de uitgaven voor investeringen in sociaal beleid, die nu slechts 0,3 % van de totale overheidsuitgaven in de EU bedragen ⁽¹¹⁾, opgetrokken moeten worden. Er moeten voldoende middelen worden uitgetrokken, met name in het kader van de volgende meerjarenbegroting van de EU voor de periode na 2020 ⁽¹²⁾, om de digitale transformatie in de arbeidswereld te begeleiden.

2.4. Wil de automatisering positieve gevolgen hebben voor de hele samenleving, dan moeten de EU en haar lidstaten kunnen vertrouwen op een goed functionerend, hoogwaardig stelsel voor een leven lang leren, een vaste sociale dialoog tussen de belanghebbende partijen, relevante collectieve onderhandelingen en een adequaat belastingstelsel.

⁽²⁾ COM(2017) 206 final, blz. 28.

⁽³⁾ PB C 262 van 25.7.2018, blz. 1.

⁽⁴⁾ PB C 303 van 19.8.2016, blz. 54 en PB C 129 van 11.4.2018, blz. 7.

⁽⁵⁾ EESC (2017). Impact of digitalization and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations.

⁽⁶⁾ PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28.

⁽⁷⁾ PB C 288 van 31.8.2017, blz. 1.

⁽⁸⁾ PB C 288 van 31.8.2017, blz. 1.

⁽⁹⁾ PB C 434 van 15.12.2017, blz. 30 en blz. 36, en PB C 237 van 6.7.2018, blz. 8.

⁽¹⁰⁾ PB C 237 van 6.7.2018, blz. 1.

⁽¹¹⁾ Europese Unie (2017). Discussienota over de sociale dimensie van Europa, blz. 24.

⁽¹²⁾ PB C 262 van 25.7.2018, blz. 1.

2.5. Er moet nú actie worden ondernomen om ervoor te zorgen dat er in de toekomst adequate vaardigheden beschikbaar zijn, zodat de EU en alle EU-lidstaten concurrerend blijven en in staat zijn om nieuwe ondernemingen en nieuwe banen te creëren, mensen hun hele loopbaan lang aansluiting tot de arbeidsmarkt blijven houden en het welzijn van alle burgers is gewaarborgd.

3. Kunstmatige intelligentie ten dienste van de mens met het oog op een rechtvaardige en hoogwaardige transitie

3.1. Kunstmatige intelligentie — d.w.z. alle technologieën waarmee cognitieve taken die van oudsher door de mens worden uitgevoerd, gedigitaliseerd worden — brengt een reeks uitdagingen met zich mee voor de EU.

3.2. Willen werknemers, burgers, ondernemingen, lidstaten en de EU de vruchten kunnen plukken van de digitalisering en van kunstmatige intelligentie — die steeds beter en krachtiger wordt —, dan moet kunstmatige intelligentie in toom worden gehouden en moeten de mogelijk negatieve gevolgen ervan voorzien en gereguleerd worden.

3.3. De nieuwe generatie zgn. „op samenwerking gerichte robots” biedt kansen waarvan de hele samenleving kan profiteren. Als daadwerkelijke partners kunnen robots de dagelijkse werkzaamheden van werknemers verlichten en daardoor minder stressvol maken. Ook kunnen ze mensen met een lichamelijke of cognitieve handicap en zeker ook mensen met een mobiliteitsbeperking helpen.

3.4. Het EESC benadrukt nogmaals⁽¹³⁾ dat mensen te allen tijde, bij alle onderdelen van het digitaliseringsproces, de controle moeten behouden („human in command”). Onze samenleving moet het hoofd bieden aan de angst dat AI-systemen op een dag misschien beslissingen over belangrijke aspecten van ons leven nemen zonder dat daar een mens aan te pas komt. Met het „human in command”-beginsel hebben machines duidelijk de rol om mensen te dienen en blijven complexere zaken die verband houden met de mens, zoals verantwoordelijkheid nemen en oordelen over controversiële/ethische zaken of irrationeel gedrag, onder de controle van mensen vallen. Dit zeer algemene beginsel kan als uitgangspunt voor toekomstige regelgeving dienen.

3.5. Het EESC herinnerde er in zijn initiatiefadvies over kunstmatige intelligentie⁽¹⁴⁾ al aan dat het voor onze democratieën en onze fundamentele vrijheden, ook in de arbeidswereld, enorm belangrijk is dat algoritmes gecontroleerd worden en transparant zijn. De EU moet streven naar een digitale transformatie die uit sociaal en ethisch oogpunt verantwoord is. Het EESC steunt universele beleidskaders voor kunstmatige intelligentie die de EU een concurrentievoordeel geven. Het onderzoek dat op het nieuwe gebied „cognitieve ergonomie” wordt verricht teneinde maatregelen vast te kunnen stellen om het gebruik van slimme mensgerichte technologieën te bevorderen, zou door de Unie ondersteund moeten worden.

3.6. Sturende algoritmes kunnen discriminatie bij beslissingen en keuzes in bedrijven in de hand werken, bijv. bij de werving van personeel en bij personeelszaken in het algemeen⁽¹⁵⁾. Een goede programmering van gegevens en algoritmes kan de werving van personeel en het personeelsbeleid in het algemeen echter ook „intelligenter” en rechtvaardiger maken.

3.7. Europese onderzoekers, ingenieurs en ondernemers die ertoe bijdragen AI-systemen te ontwerpen, te ontwikkelen en op de markt te brengen, moeten op ethisch en sociaal verantwoorde wijze handelen. In dat verband is het wellicht een goed idee om binnen het opleidingsprogramma van ingenieurs ook aandacht aan ethische kwesties en geesteswetenschappen te besteden⁽¹⁶⁾. Ook zou een gedragscode op het vlak van kunstmatige intelligentie wenselijk kunnen zijn.

3.8. Het EESC wijst erop dat kunstmatige intelligentie een bedreiging vormt voor de cyberbeveiliging en de privacy. De nieuwe technologie maakt het veel eenvoudiger om kwalitatief hoogwaardige nepfoto's, nepvideo's, nep toespraken en nep teksten te produceren. Binnen het EU-beleid moet de hoogste prioriteit worden gegeven aan maatregelen om deze ernstige dreiging het hoofd te bieden.

⁽¹³⁾ PB C 288 van 31.8.2017, blz. 1.

⁽¹⁴⁾ PB C 288 van 31.8.2017, blz. 1.

⁽¹⁵⁾ IAO (2018). The impact of technology on the quality and quantity of jobs; cf. Villani, C. (2018). Donner un sens à l'intelligence artificielle: pour une stratégie nationale et européenne.

⁽¹⁶⁾ Zie het verslag van Cédric Villani over kunstmatige intelligentie (maart 2018).

4. Algemene opmerkingen

4.1. Impact op de werkgelegenheid

4.1.1. Over de vraag in hoeverre de automatisering en digitalisering van en de toepassing van kunstmatige intelligentie in de verschillende productieprocessen ten koste zal gaan van de werkgelegenheid zijn de meningen sterk verdeeld. Afhankelijk van de methode die wordt gehanteerd — analyse van taken of van banen — lopen de voorspellingen over het aantal banen dat verloren zal gaan, enorm uiteen⁽¹⁷⁾.

4.1.2. Hoe sterk deze prognoses ook verschillen, zeker is dat digitalisering in verreweg de meeste banen een rol zal gaan spelen. Sommige beroepen zullen harder worden getroffen dan andere en mogelijk binnen afzienbare tijd verdwijnen⁽¹⁸⁾. Andere beroepen zullen van gedaante veranderen en herscholing noodzakelijk maken.

4.1.3. De impact van de automatisering op de werkgelegenheid binnen de EU verschilt sterk van lidstaat tot lidstaat⁽¹⁹⁾. Volgens een studie van de OESO worden banen in het Verenigd Koninkrijk, de Noordse landen en Nederland over het geheel genomen minder geautomatiseerd dan de banen in de Oost- en Zuid-Europese lidstaten⁽²⁰⁾. Deze verschillen kunnen door diverse factoren verklaard worden: verschillen qua taakorganisatie binnen economische sectoren, qua sectorale structuur en qua investeringen (landen met een taakstructuur die zich gemakkelijker voor automatisering leent, zijn nog niet overgestapt op technologieën die arbeid kunnen vervangen en hebben daar ook nog niet geïnvesteerd). Ook qua algemene bedrijfsvoering en opleidingsniveau van de werknemers bestaan verschillen.

4.2. Kerncompetenties van alle burgers waarborgen

4.2.1. In dit licht kunnen de EU-lidstaten met behulp van adequate vaardigheden een betere plek op de geglobaliseerde markten veroveren en zich beter specialiseren in de meest geavanceerde technologieën, met innovatievere ondernemingen die de concurrentie kunnen bijbenen. Daartoe heeft iedere sector werknemers nodig die niet alleen over uitstekende creatieve en cognitieve vaardigheden (kunnen lezen, schrijven en rekenen en complexe problemen kunnen oplossen) maar ook over managementcapaciteiten en communicatieve vaardigheden beschikken en over het vermogen om bij te leren.

4.2.2. Degenen die prioritaire maatregelen en een intensievere begeleiding vergen, zijn laaggeschoolde werknemers met banen waarbij de kans groot is dat ze geautomatiseerd, getransformeerd of vervangen worden of helemaal verdwijnen.

4.2.3. De kloof tussen vaardigheden en toekomstige banen wordt steeds groter in de EU. 22 % van de werknemers in de lidstaten dreigt niet de juiste digitale vaardigheden in huis te hebben om zich aan de veranderingen in zijn of haar werkzaamheden te kunnen aanpassen⁽²¹⁾. Sinds 2008 is de gemiddelde periode van (langdurige) werkloosheid langer geworden, met name onder laaggeschoolde werknemers.

4.2.4. Het EESC heeft er onlangs nog op gewezen dat het gezien de moeite die deze werklozen hebben om een baan te vinden, dringend noodzakelijk is het opleidings- en competentieniveau van werknemers door middel van de sociale dialoog op bedrijfstak-, lokaal, regionaal, nationaal en Europees niveau aan te pakken⁽²²⁾, opdat alle werknemers toegang hebben tot een goede baan en zich tijdens hun loopbaan verder kunnen ontwikkelen.

4.3. Het initiële onderwijs veranderen en een leven lang leren bevorderen

4.3.1. Gezien de uitdagingen die op het spel staan moeten de EU en de lidstaten dringend gerichte maatregelen treffen om het initiële onderwijs en de scholing in het kader van een leven lang leren in die zin te veranderen dat meer plaats wordt ingeruimd voor relevante onderwijsmethoden om mensen creatieve vaardigheden, die van steeds doorslaggevend belang worden, bij te brengen.

4.3.2. Eén uniform Europees beleid zou mogelijk geen effect sorteren omdat de problemen per lidstaat verschillen, maar overall bestaat behoefte aan een beleid om de kloof tussen de banen van de toekomst en de beschikbare vaardigheden en toekomstige banen te verkleinen⁽²³⁾.

⁽¹⁷⁾ Nedelkoska, L. en G. Quintini (2018). „Automation, skills use and training”. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nr. 202, OESO, Parijs.

⁽¹⁸⁾ France Stratégie (2018). Intelligence artificielle et travail: rapport à la ministre du travail et au secrétaire d'État auprès du premier ministre, chargé du numérique.

⁽¹⁹⁾ Cedefop (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and job survey.

⁽²⁰⁾ Nedelkoska, L. en G. Quintini (2018). „Automation, skills use and training”. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nr. 202, OESO, Parijs.

⁽²¹⁾ Cedefop (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and job survey.

⁽²²⁾ PB C 237 van 6.7.2018, blz. 8.

⁽²³⁾ Cedefop (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and job survey.

4.4. Gevaar voor discriminatie op de arbeidsmarkt en in de samenleving

4.4.1. *Gendergelijkheid*: de banen van de toekomst en de banen die het meest gewaardeerd en het best betaald zullen worden, zijn te vinden op de STEM-gebieden (wetenschap, technologie, techniek en wiskunde) en met name in de IT-sector (informatietechnologie). Genderdiversiteit moet centraal staan bij de prioriteiten: bij studierichtingen met een sterke digitale component zijn vrouwen in dusdanige mate ondervertegenwoordigd dat de situatie alarmerend te noemen is⁽²⁴⁾. Het is belangrijk om deze tendensen in het oog te houden en te meten en de toegang van vrouwen tot deze sectoren te bevorderen als we verdere ongelijkheid in de arbeidswereld willen voorkomen⁽²⁵⁾.

4.4.2. *Ongelijkheid op basis van leeftijd*: ongeacht leeftijd krijgt iedere werknemer te maken met de gevolgen van de veranderende arbeidswereld voor de arbeidsvoorwaarden, waardoor hij of zij mogelijk niet altijd meer vast werk heeft. Het is bijvoorbeeld nu zo dat vooral jongeren alleen nog een arbeidscontract voor een bepaalde tijd kunnen krijgen⁽²⁶⁾ — wat nogal onrechtvaardig is — maar mogelijk gaat dit ook gelden voor oudere werknemers, met alle mogelijke gevolgen van dien. Anderzijds kan de technologische ontwikkeling die gepaard gaat met de digitalisering oudere werknemers ook kansen bieden. Gerichtte studies moeten deze ontwikkelingen volgen.

5. Een innoverende en anticiperende sociale en burgerdialoog

5.1. Op alle niveaus — Europees, nationaal, bedrijfstak-, regionaal, lokaal en ondernemingsniveau — moeten de digitale uitdagingen een volwaardige plaats krijgen binnen de sociale dialoog, waarbij anticiperend beleid wordt ontwikkeld op basis van relevante gegevens over de door de veranderingen getroffen beroepen, de nieuwe banen en de vaardigheden die ontwikkeld moeten worden om deze nieuwe banen in te kunnen vullen.

5.2. Daarbij moeten de gevolgen van de automatisering voor de arbeidsvoorwaarden meer in het algemeen aan bod komen, zodat de nieuwe kansen en risico's in acht genomen kunnen worden. De Commissie zou de afspraken die de sociale dialoog in de verschillende lidstaten en sectoren heeft opgeleverd, moeten analyseren om na te gaan of deze resultaten overgenomen kunnen worden (recht op onbereikbaarheid⁽²⁷⁾, telewerkovereenkomsten, overdraagbare persoonsgebonden rechten, collectieve overeenkomst met platforms⁽²⁸⁾ enz.)⁽²⁹⁾.

5.3. Om ervoor te kunnen zorgen dat alle flexibele arbeidsvormen die met de digitalisering ontstaan, gedekt worden en geen enkele werknemer aan de kant komt te staan⁽³⁰⁾, behoort het behoud van de kwaliteit en betaalbaarheid van de socialebeschermingsstelsels, in overeenstemming met de Europese pijler van sociale rechten, tot de prioriteiten van het Comité. De Commissie en de lidstaten zouden een dialoog met de sociale partners moeten opzetten om de socialebeschermingsstelsels aan de nieuwe arbeidsvormen aan te passen.

5.4. Productiviteitswinsten als gevolg van de digitalisering zouden aanvullende middelen kunnen opleveren. Op ondernemings- en bedrijfstakniveau moet een sociale dialoog worden opgezet om de herverdeling van de toegevoegde waarde onder de loep te nemen.

5.5. Belastinghervormingen moeten aandachtig bekeken worden om een vergelijkbare belastingdruk op alle vormen van inkomsten te waarborgen, ongeacht of deze inkomsten in conventioneel georganiseerde sectoren of in de deeleconomie worden gegenereerd.

5.6. De belanghebbende partijen van het maatschappelijk middenveld moeten actief bij deze ontwikkelingen worden betrokken. Gezien de opleidingsmaatregelen voor kwetsbare groepen in het licht van de snelle technologische veranderingen, de maatregelen op het vlak van de ontwikkeling van kunstmatige intelligentie en de digitalisering, waarvan de gevolgen alle burgers aangaan, is voor de maatschappelijke organisaties een belangrijke rol weggelegd.

Brussel, 11 juli 2018.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Luca JAHIER

⁽²⁴⁾ Europese Commissie (2018). Women in the Digital Age.

⁽²⁵⁾ Europese Commissie (2015). Monitoring the Digital Economy & Society 2016-2021.

⁽²⁶⁾ Eurofound (2017), Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects, blz. 7, en Eurofound (2017) Working conditions of workers at different ages.

⁽²⁷⁾ PB C 237 van 6.7.2018, blz. 8.

⁽²⁸⁾ Zie de in Denemarken getekende overeenkomst.

⁽²⁹⁾ PB C 434 van 15.12.2017, blz. 30.

⁽³⁰⁾ PB C 303 van 19.8.2016, blz. 54 en PB C 129 van 11.4.2018, blz. 7.