



## Kaderovereenkomst van de Europese sociale partners inzake digitalisering

**Inleiding**

**Doelstellingen**

**Toepassingsgebied**

**Een partnerschapsbenadering tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers**

- 1. Digitale vaardigheden en vrijwaren van werkgelegenheid**
- 2. Modaliteiten m.b.t. connectie en deconnectie**
- 3. Artificiële intelligentie en het waarborgen van het 'human in control'-beginsel**
- 4. Respect voor de menselijke waardigheid en controle**

**Implementatie en opvolging**

## **Inleiding**

De digitale transformatie van de economie is een thema met vele facetten dat grote gevolgen heeft voor de arbeidsmarkten, de arbeidswereld en de samenleving in het algemeen. Het wordt door de EU-lidstaten op verschillende manieren aangepakt omdat de sociale en economische situaties, de arbeidsmarkten, de systemen die de arbeidsverhoudingen beheersen, de bestaande initiatieven, de praktijken en de collectieve arbeidsovereenkomsten verschillen.

De digitale transformatie brengt duidelijke voordelen met zich mee voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden in de vorm van nieuwe kansen op werk, een hogere productiviteit, betere arbeidsomstandigheden, nieuwe manieren om het werk te organiseren en diensten en producten van hogere kwaliteit. Globaal genomen kan de digitale transformatie met de juiste strategieën leiden tot meer werkgelegenheid en het behoud van banen.

De transformatie brengt ook uitdagingen en risico's met zich mee voor werknemers en ondernemingen, aangezien sommige taken zullen verdwijnen en vele andere zullen veranderen. Dit betekent dat moet worden geanticipeerd op veranderingen en dat vaardigheden moeten worden aangeleerd die werknemers en ondernemingen nodig hebben om te slagen in het digitale tijdperk. Andere uitdagingen zijn onder meer de arbeidsorganisatie, de arbeidsomstandigheden, het evenwicht tussen werk en privéleven en de toegankelijkheid van technologie, met inbegrip van infrastructuur, in de economie en regio's. Voor kleine en middelgrote ondernemingen zijn specifieke benaderingen nodig om digitalisering te omarmen op een manier die is afgestemd op hun specifieke omstandigheden.

De voordelen komen er niet zomaar, en dus moeten we onze arbeidsmarkten, ons onderwijs, onze opleidingen en onze socialezekerheidsstelsels aanpassen om ervoor te zorgen dat zowel werkgevers als werknemers gebaat zijn bij de transformatie. De EU en de nationale overheden hebben een belangrijke rol te spelen door ervoor te zorgen dat de randvoorwaarden werkgevers en werknemers in staat stellen en ondersteunen om de kansen te grijpen en hen de ruimte laten om passende oplossingen te vinden voor de uitdagingen, aangezien zij het beste weten wat de situatie ter plaatse is en welke maatregelen nodig zijn in het belang van ondernemingen en werknemers.

Het is ook belangrijk dat rekening wordt gehouden met de impact op het klimaat en op het milieu.

Bovendien moeten werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers zich gezamenlijk inzetten om de kansen optimaal te benutten en de uitdagingen aan te pakken als partners, met respect voor de verschillende rollen van alle betrokkenen.

Deze kaderovereenkomst is het gezamenlijke engagement van de Europese interprofessionele sociale partners<sup>1</sup> om de voordelen te optimaliseren en de uitdagingen van de digitalisering in de arbeidswereld aan te pakken.

## **Doelstellingen**

### **Deze kaderovereenkomst heeft tot doel:**

- werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers bewuster te maken van en meer inzicht te geven in de kansen en uitdagingen die de digitale transformatie in de arbeidswereld met zich meebrengt;
- een actiegericht kader te bieden om werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers aan te moedigen, te begeleiden en bij te staan bij het uitwerken van maatregelen en acties om deze kansen te benutten en de uitdagingen aan te pakken, rekening houdend met bestaande initiatieven, praktijken en collectieve arbeidsovereenkomsten;
- een partnerschapsbenadering tussen werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers aan te moedigen;
- de ontwikkeling van een mensgerichte benadering van de integratie van digitale technologie in de arbeidswereld te ondersteunen om werknemers bij te staan en de productiviteit te verhogen;

### **door:**

- een gezamenlijk dynamisch circulair proces uit te tekenen, rekening houdend met de verschillende rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende actoren, dat kan worden afgestemd op verschillende nationale, sectorale en/of ondernemingssituaties, stelsels van arbeidsverhoudingen, banen en digitale technologieën/instrumenten;
- concrete benaderingen, acties en maatregelen te belichten die werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers kunnen gebruiken, afhankelijk van hun specifieke behoeften en omstandigheden, om onderwerpen zoals vaardigheden, arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden aan te pakken.

## **Toepassingsgebied**

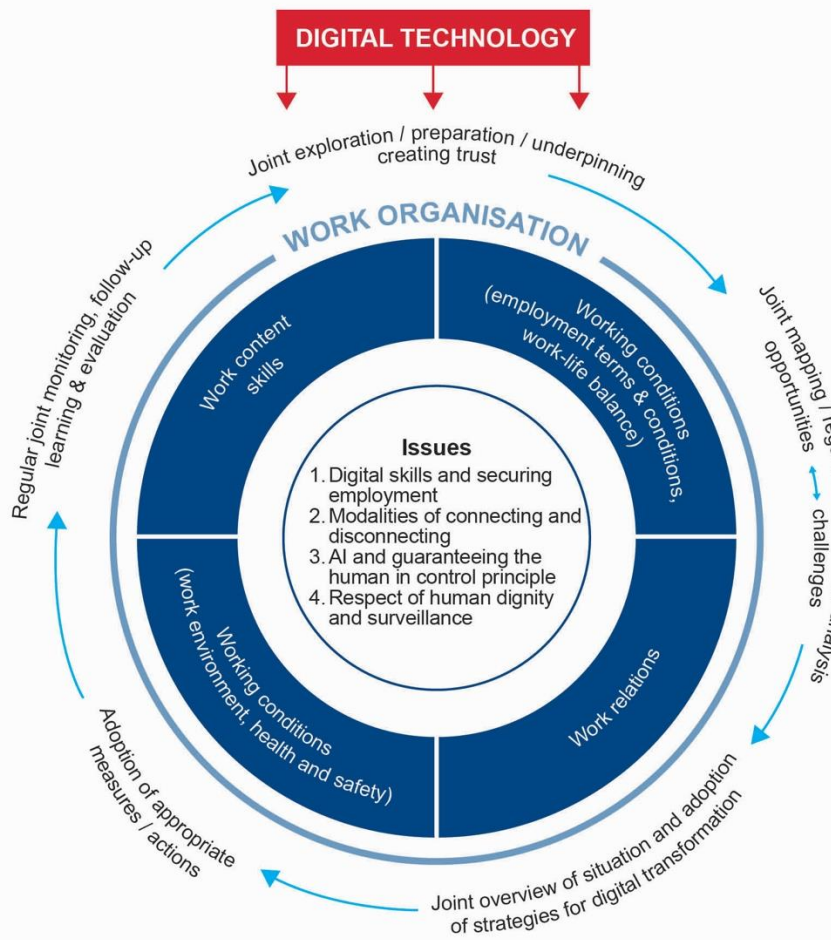
Deze autonome overeenkomst is gesloten door de Europese interprofessionele sociale partners en geldt voor de hele EU/EER.

Ze heeft betrekking op alle werknemers en werkgevers in de publieke en private sector en op alle economische activiteiten, met inbegrip van activiteiten die gebruikmaken van online platformen waarbij, zoals nationaal gedefinieerd, een arbeidsverhouding bestaat.

Met 'ondernemingen' bedoelen we in deze overeenkomst zowel organisaties uit de private als de publieke sector.

Wanneer in deze overeenkomst wordt verwezen naar 'werknemersvertegenwoordigers', moeten de prerogatieven van vakbondsvertegenwoordigers worden erkend overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk.

## DIGITALISATION PARTNERSHIP PROCESS



**Voor een beter begrip** van het proces hebben de begrippen die in deze overeenkomst worden gebruikt de volgende algemeen aanvaarde betekenis:

#### Arbeidsorganisatie

Arbeidsorganisatie is de verdeling en coördinatie van het werk en de bevoegdheden in een organisatie. Arbeidsorganisatie is de manier waarop taken worden verdeeld over de personen in een organisatie en de manieren waarop deze vervolgens worden gecoördineerd om het eindproduct of de dienst te kunnen leveren. De arbeidsorganisatie of -structuur vertelt wie wat doet, al dan niet in teamverband, en wie waarvoor verantwoordelijk is.

#### Arbeidsinhoud en vaardigheden

Arbeidsinhoud gaat over het bekijken van het effect van digitale technologie/instrumenten op de inhoud van een baan en op de vaardigheden die nodig zijn om het werk uit te voeren en om (digitaal) met anderen (collega's, management, klanten, tussenpersonen) om te gaan. Hierbij wordt rekening gehouden met aspecten zoals autonomie, coherentie, variatie, werklast, informatieverstrekking en duidelijkheid van de rol.

#### Arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden

De term 'arbeidsomstandigheden' heeft betrekking op de werkomgeving (bv. gezondheid, veiligheid, fysieke en mentale eisen, welzijn, klimaat, comfort, sanitaire voorzieningen, arbeidsmiddelen) en aspecten van de arbeidsvoorwaarden van een werknemer. Aspecten van de arbeidsvoorwaarden zijn onder meer: arbeidstijd(regelingen), rusttijden, werklocatie(s), evenwicht tussen werk en privéleven, verlofregelingen, opleidingsmogelijkheden, leer- en vormingsmogelijkheden en evaluatiemechanismen.

#### Arbeidsrelaties

De werkrelaties of interpersoonlijke relaties hebben een impact op de prestaties en het welzijn van werknemers. Deze relaties omvatten de sociale interactie tussen werknemers onderling en tussen werknemers en de onderneming (formele en informele relaties met de direct leidinggevende, het management, de hr-afdeling). Ook de relaties met klanten en andere derden maken hier deel van uit. Het is belangrijk om rekening te houden met de kwaliteit van de relaties (samenwerking, integratie, contactmomenten, contactmogelijkheden, communicatie, werksfeer), de managementstijl, het zich voordoen van geweld of pesterijen, conflictbeheersing, ondersteunende procedures en mechanismen.

## **Een partnerschapsbenadering tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers**

### **Overwegingen:**

Het algemene doel is tweeledig: de realisatie van een consensuele transitie door digitale technologieën succesvol te integreren op de werkplek, de kansen te benutten en de risico's voor zowel werknemers als werkgevers te voorkomen en tot een minimum te beperken, en het bewerkstelligen van het best mogelijke resultaat voor zowel werkgevers als werknemers;

Meerdere factoren spelen een rol of moeten in aanmerking worden genomen. Er wordt een brede multidisciplinaire aanpak voorgesteld waarin de relevante elementen van de werkplek zijn opgenomen;

De meeste van deze onderwerpen zijn met elkaar verbonden en moeten niet afzonderlijk worden behandeld;

De aanpak moet worden afgestemd op de grootte van de onderneming en er moet rekening worden gehouden met verschillende situaties of omstandigheden. Sommige punten zijn daarentegen voor alle ondernemingen gelijk, ongeacht hun grootte;

Een gezamenlijk engagement van werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers voor een overeengekomen en gezamenlijk beheerd proces is belangrijk voor succes.

**Een overeengekomen en gezamenlijk beheerd dynamisch circulair proces is een geschikte manier om de overeenkomst uit te voeren, met inachtneming van de rollen/verantwoordelijkheden van de verschillende actoren, waaronder werknemersvertegenwoordigers.**

De aanwezigheid of introductie van digitale technologieën of instrumenten heeft een effect op verschillende onderwerpen die vaak met elkaar in verband staan. Deze onderwerpen worden weergegeven in de figuur hierboven:

- Arbeidsinhoud – vaardigheden
- Arbeidsvoorwaarden (arbeidsvoorwaarden, evenwicht tussen werk en privéleven)
- Arbeidsomstandigheden (werkomgeving, gezondheid en veiligheid)
- Arbeidsrelaties
- Arbeidsorganisatie

Al deze onderwerpen moeten in de verschillende stappen van het proces worden besproken en in aanmerking worden genomen.

Wat de bovengenoemde onderwerpen betreft, moeten ook de volgende kwesties worden besproken en in aanmerking worden genomen als onderdeel van het proces:

- Digitale vaardigheden en het vrijwaren van de werkgelegenheid
- Modaliteiten m.b.t. connectie en disconnectie
- Artificiële intelligentie (AI) en waarborging van het 'human in control'-beginsel
- Respect voor de menselijke waardigheid en controle

Digitale technologieën of instrumenten kunnen ook worden gebruikt/geïntroduceerd om deze onderwerpen te verbeteren (bv. door een betere arbeidsorganisatie, een betere communicatie, meer

leermogelijkheden, betere werkrelaties, een beter evenwicht tussen werk en privéleven, gelijkheid van mannen en vrouwen).

### **Fasen in het proces**

- De eerste fase '**Gezamenlijke verkenning/voorbereiding/onderbouwing**' gaat over het verkennen, bewustmaken en creëren van het juiste draagvlak en klimaat van vertrouwen om de kansen, uitdagingen en risico's van digitalisering, het effect ervan op de werkplek en de mogelijke acties en oplossingen openlijk te kunnen bespreken.
- De tweede fase '**Gezamenlijke in kaart brengen/regelmatische beoordeling/analyse**' is een oefening waarbij de voordelen en kansen (hoe succesvolle integratie van digitale technologie de werknemers en de onderneming ten goede kan komen) alsmede de uitdagingen/risico's van de onderwerpen in kaart worden gebracht. In deze fase worden ook mogelijke maatregelen en acties geïdentificeerd. Kleine en middelgrote ondernemingen kunnen externe adviezen/ondersteuning nodig hebben.
- De derde fase '**Gezamenlijk overzicht van de situatie en vaststelling van strategieën voor digitale transformatie**' is het resultaat van de bovenstaande stappen. Het gaat erom basiskennis te hebben van de kansen, uitdagingen en risico's alsmede de verschillende elementen en hun onderlinge relaties, en om digitale strategieën overeen te komen, waarbij doelen worden gesteld voor de onderneming.
- De vierde fase '**Vaststelling van passende maatregelen/acties**' is gebaseerd op het gezamenlijke overzicht van de situatie. Deze fase omvat:
  - Het (desgewenst) toetsen/testen van de beoogde oplossingen;
  - het stellen van prioriteiten;
  - het bepalen van de timing en uitvoering in opeenvolgende tijdgebonden fasen;
  - het verduidelijken/definiëren van de rollen en verantwoordelijkheden van het management en de werknemers en hun vertegenwoordigers;
  - middelen;
  - begeleidende maatregelen zoals (deskundige) ondersteuning, monitoring enz.
- In de vijfde fase '**Regelmatische gezamenlijke monitoring/opvolging, leren, evaluatie**' beoordelen we gezamenlijk de doeltreffendheid van de acties en bespreken we of verdere analyses, bewustmaking, onderbouwing of acties nodig zijn, waarmee we de cirkel rondmaken.

Werknemersvertegenwoordigers krijgen de faciliteiten en informatie die nodig zijn om de verschillende fasen van het proces effectief te kunnen doorlopen.

### **Afstemming van het proces**

Hoewel de processtappen identiek zouden blijven, moet dit proces worden afgestemd op de verschillende nationale, sectorale en/of ondernemingssituaties en stelsels van arbeidsverhoudingen door de in het proces gebruikte instrumenten, de inhoud en/of de betrokken personen/deskundigen af te stemmen. Dit maakt een aanpak mogelijk die relevant is voor verschillende banen, ondernemingen en sectoren.

In de overeenkomst wordt erkend dat er al een breed scala aan digitale instrumenten, opleidingsregelingen en gezamenlijke procedures is ingevoerd, in sommige gevallen door sociale partners. Bijgevolg moet met deze bestaande instrumenten en procedures rekening worden



gehouden bij de gezamenlijke inkaartbrenging/regelmatige beoordeling/analyse. Indien er bezorgdheid bestaat over de gevolgen voor de arbeidsomstandigheden en de gezondheid en veiligheid waaraan dringend aandacht moet worden besteed, wordt actie ondernomen.

Het is in het belang van werkgevers en werknemers om de arbeidsorganisatie waar nodig aan te passen aan de voortdurende transformatie van werk als gevolg van het gebruik van digitale arbeidsmiddelen. Deze aanpassing moet gebeuren met respect voor de belangen van de werknemers en de prerogatieven van de werkgevers in termen van de arbeidsorganisatie op ondernemingsniveau.

## **1 - Digitale vaardigheden en het vrijwaren vande werkgelegenheid**

### **Belangrijkste doelstelling en succesfactor**

De belangrijkste doelstelling zijn: onze huidige en toekomstige werknemers en ondernemingen voorbereiden door hen de juiste vaardigheden bij te brengen via voortdurend leren, en het grijpen van de kansen en aanpakken van de uitdagingen van de digitale transformatie in de arbeidswereld.

### **Gezamenlijk belang van sociale partners**

De uitdagingen en kansen die de digitalisering met zich meebrengt, maken dat sociale partners er gezamenlijk belang bij hebben om de toegang tot kwaliteitsvolle en doeltreffende opleidingen en de ontwikkeling van vaardigheden te vergemakkelijken, met inachtneming van de diversiteit en flexibiliteit van opleidingssystemen, die variëren naargelang van de verschillende praktijken inzake arbeidsverhoudingen. Dit houdt in dat werkgevers zich engageren voor een positief gebruik van digitale technologie, waarbij zij ernaar streven de innovatie en productiviteit te verbeteren om ondernemingen op lange termijn gezond te houden, het personeel werkzekerheid te bieden en de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Samen met het engagement van werknemers om de groei en het succes van ondernemingen te ondersteunen en de potentiële rol van digitale technologie te erkennen, indien ondernemingen concurrerend willen blijven in de moderne wereld.

### **Vaststelling van de behoeften aan vaardigheden als een belangrijke uitdaging**

Een belangrijke uitdaging voor de sociale partners bestaat erin te bepalen welke (digitale) vaardigheden en procesveranderingen nodig zijn en, op basis daarvan, passende opleidingen te organiseren. Dit geldt voor het nationale, sectorale en ondernemingsniveau, in overeenstemming met de verschillende nationale stelsels van arbeidsverhoudingen.

### **Kernelementen**

- Werkgevers en werknemers hebben een gedeeld belang, maar een andere verantwoordelijkheid, om bij te dragen aan bijscholing en omscholing, wat leidt tot succesvolle ondernemingen, hoogwaardige publieke diensten en personeel dat over de nodige vaardigheden beschikt.
- De betrokkenheid van sociale partners op het juiste niveau evenals personeels- en lijnmanagers en werknemersvertegenwoordigers en (Europese) ondernemingsraden bij het motiveren van personeel om deel te nemen aan opleidingen, bij het creëren van kaders op basis van open communicatie en bij informatieverstrekking, raadpleging en participatie, in overeenstemming met de nationale stelsels van arbeidsverhoudingen, moet in alle fasen van het bijscholingsproces worden bevorderd.
- De sociale partners kunnen een ondersteunende rol hebben in ondernemingen bij hun inspanningen om competentieplannen op te stellen die gericht zijn op lopende en toekomstige veranderingen. Wat de steun betreft, moet er rekening worden gehouden met de bijzondere behoeften van kleine en middelgrote ondernemingen.

- Afhankelijk van het type digitale instrumenten die worden geïntroduceerd en de specifieke nationale, sectorale en ondernemingssituatie zullen werknemers zowel technische als sectorspecifieke vaardigheden nodig hebben alsmede transversale en zachte vaardigheden en competenties zoals probleemoplossend vermogen, kritisch denkvermogen, samenwerkings- en communicatieve vaardigheden, cocreatie en creativiteit. Tegelijkertijd moeten de menselijke en sociale vaardigheden en competenties, zoals peoplemanagement, emotionele intelligentie en oordeelsvermogen, verder worden ontwikkeld en verbeterd.
- Rekening houdend met de snelheid waarmee de arbeidsmarkt verandert, zijn informatie-instrumenten, bijvoorbeeld voor het uitvoeren van metingen om op vaardigheden te anticiperen, en een regelmatige evaluatie van de bestaande vaardigheden van een werknemer als onderdeel van een benadering van competentieontwikkelings gericht op levenslang leren uiterst relevant om de toekomstige behoeften aan vaardigheden correct te bepalen en de juiste opleidingen te organiseren in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers.
- De omschakeling naar een echte leercultuur in de samenleving en in ondernemingen en de bevordering van een positieve houding van werknemers ten aanzien van verandering zijn essentieel om van de digitale transformatie een opportuniteit te maken, waarbij inzet, creativiteit en oplossingsgerichte benaderingen tot de kern van de aanpassingsinspanningen van de sociale partners worden gemaakt en mogelijke risico's tot een minimum worden beperkt.

### **Bevordering van digitale transformatiestrategieën ter ondersteuning van de werkgelegenheid**

De overeenkomst moedigt sociale partners op de juiste niveaus alsmede ondernemingen aan om digitale transformatiestrategieën te introduceren in een partnerschapsbenadering en daarbij de volgende doelstellingen na te streven:

- De arbeidsmobiliteit van werknemers binnen ondernemingen, en meer in het algemeen tussen ondernemingen en sectoren, bevorderen door te investeren in het aanleren van nieuwe vaardigheden, de continue inzetbaarheid van de werknemers en de veerkracht van ondernemingen;
- De voorwaarden scheppen voor de digitale transformatie van ondernemingen die leidt tot werkgelegenheidscreatie, met inbegrip van het engagement van werkgevers om technologie zodanig in te voeren dat ze een gunstig effect heeft op de werkgelegenheid, productiviteit, arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden.

De gezamenlijke analyse en het gezamenlijke engagement om actie te ondernemen moeten worden ondersteund door de sociale overlegstructuren, bestaande uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers, om de opleidingsbehoeften in verband met digitalisering voor de onderneming of sector en haar/zijn werknemers te beoordelen en bepalen. Dit kunnen harde en zachte vaardigheden zijn, vastgelegd in een overeengekomen vaardigheidsopleiding.

### **De te overwegen maatregelen zijn onder meer:**

- Inzet van beide partijen op het gebied van bijscholing of omscholing teneinde de digitale uitdagingen van de onderneming het hoofd te bieden.
- Toegang tot en regeling van opleidingen, in overeenstemming met diverse nationale arbeidsverhoudingen en opleidingspraktijken en rekening houdend met de diversiteit van het personeelsbestand, zoals in de vorm van opleidingsfondsen / sectorale fondsen,

leerrekeningen, competentieontwikkelingsplannen en vouchers. In de opleidingsregels moeten de voorwaarden voor deelname, zoals de duur, de financiële aspecten en de inzet van de werknemers, duidelijk worden omschreven.

- Indien een werkgever een werknemer vraagt om een werkgerelateerde opleiding te volgen die rechtstreeks verband houdt met de digitale transformatie van de onderneming, wordt de opleiding betaald door de werkgever of in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst of de nationale praktijk. Deze opleiding kan intern of extern worden gegeven en vindt plaats op een overeengekomen tijdstip dat zowel de werkgever als werknemer uitkomt, en indien mogelijk tijdens de werkuren. Als de opleiding buiten de arbeidstijd plaatsvindt, moet een passende compensatie worden voorzien.
- Focus op kwaliteitsvolle en doeltreffende opleidingen. Dit betekent dat toegang moet worden verleend tot relevante opleidingen die beantwoorden aan de vastgestelde opleidingsbehoeften van de werkgever en de werknemer. Een belangrijk aspect hiervan in de context van de digitale transformatie is het opleiden van werknemers om hen te helpen optimaal gebruik te maken van de geïntroduceerde digitale technologieën.
- Opleidingen organiseren die vaardigheden bijbrengen die de mobiliteit tussen en binnen sectoren kunnen ondersteunen.
- Interne of externe oplossingen voor de validatie van opleidingen.
- De uitvoering van regelingen zoals arbeidstijdverkorting waarbij de vermindering van het aantal werkuren wordt gecombineerd met een opleiding, in welomschreven omstandigheden.

De sociale partners moeten maatregelen op de juiste niveaus overwegen om ervoor te zorgen dat het effect op de werkgelegenheid goed wordt geanticipeerd en beheerd in digitale-transformatiestrategieën die het behoud en de schepping van werkgelegenheid ondersteunen. Het is van cruciaal belang dat digitale technologie in tijdig overleg met de werknemers en hun vertegenwoordigers wordt geïntroduceerd in het kader van stelsels van arbeidsverhoudingen, zodat vertrouwen in het proces kan worden opgebouwd. Een doelstelling van digitale-transformatiestrategieën is het vermijden van banenverlies en het creëren van nieuwe kansen, onder meer door te kijken naar het herontwerpen van banen. De strategieën moeten ervoor zorgen dat de introductie van digitale technologie zowel de onderneming als de werknemers ten goede komt, bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsomstandigheden, innovatie, productiviteit, aandeel in de productiviteitswinst, bedrijfscontinuïteit en inzetbaarheid. De strategieën zijn gebaseerd op een gezamenlijk engagement van de sociale partners voor:

- omscholing en bijscholing, zodat werknemers onder overeengekomen voorwaarden kunnen overstappen op nieuwe banen of zich kunnen aanpassen aan gewijzigde banen binnen de onderneming;
- het herontwerpen van banen zodat werknemers in een nieuwe rol in de onderneming kunnen blijven werken als een deel van hun taken of hun baan verdwijnt als gevolg van digitale technologie;
- het herontwerpen van de arbeidsorganisatie, indien nodig, om rekening te houden met gewijzigde taken, rollen of competenties;
- een gelijkekansenbeleid om ervoor te zorgen dat digitale technologie alle werknemers ten goede komt. Als digitale technologie bijdraagt aan ongelijkheid, bijvoorbeeld tussen vrouwen en mannen, moet deze kwestie door de sociale partners worden aangepakt.

## **2 - Modaliteiten van connectie en disconnectie**

Het is in het belang van werkgevers en werknemers om de arbeidsorganisatie waar nodig aan te passen aan de voortdurende transformatie van werk als gevolg van het gebruik van digitale arbeidsmiddelen. Het scheppen van duidelijkheid over de legitieme verwachtingen die bij gebruik van dergelijke middelen aan werknemers kunnen worden gesteld, kan worden ondersteund door collectieve onderhandelingen op de juiste niveaus in de lidstaten.

De aanwezigheid en/of introductie van digitale apparaten/instrumenten op de werkplek kan veel nieuwe kansen en mogelijkheden bieden om het werk te organiseren op een flexibele manier die werkgevers en werknemers ten goede komt. Tegelijkertijd kan dit risico's en uitdagingen met zich meebrengen wat betreft de afbakening van werktijd en persoonlijke tijd, zowel tijdens als buiten de arbeidstijd.

De werkgever is verplicht om de veiligheid en gezondheid van de werknemers in alle werkgerelateerde aspecten te waarborgen. Om mogelijke negatieve effecten op de gezondheid en veiligheid van de werknemers en op het functioneren van de onderneming te voorkomen, moet de nadruk op preventie liggen. Dit impliceert een cultuur waarin werkgevers en werknemers actief deelnemen aan het waarborgen van een veilige en gezonde werkomgeving – via een systeem van vastgestelde rechten, verantwoordelijkheden en plichten – waarin het preventiebeginsel de hoogste prioriteit krijgt.

- **De te overwegen maatregelen zijn onder meer:**
- Opleidings- en bewustmakingsmaatregelen;
- Naleving van de arbeidstijdregels en de regels voor telewerken en mobiel werken;
- Passende maatregelen om de naleving te waarborgen;
- Verstrekking van richtsnoeren en informatie voor werkgevers en werknemers over hoe zij de arbeidstijdregels en de regels voor telewerken en mobiel werken moeten naleven, digitale instrumenten (bv. e-mail) moeten gebruiken en de risico's van een overdreven geconnecteerd zijn, met name voor de gezondheid en veiligheid, moeten aanpakken;
- Scheppen van duidelijkheid over het beleid en/of de overeengekomen regels inzake het gebruik van digitale instrumenten voor privédoeleinden tijdens de arbeidstijd;
- Engagement van het management om een cultuur tot stand te brengen waarbij contacten met werknemers buiten de werkuren worden vermeden;
- De arbeidsorganisatie en werklust, met inbegrip van het aantal personeelsleden, zijn belangrijke aspecten die gezamenlijk moeten worden geïdentificeerd en geëvalueerd;
- De verwezenlijking van de organisationele doelstellingen zou geen bereikbaarheid buiten de werkuren mogen vergen. Met inachtneming van de wetgeving betreffende de arbeidstijd, de bepalingen inzake arbeidstijd in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de contractuele clausules, is de werknemer niet verplicht om contacteerbaar te zijn voor enig bijkomend contact buiten de werkuren door de werkgever;
- Met betrekking tot het bovenstaande punt, een passende compensatie voor extra gewerkte tijd;
- Waarschuwings- en ondersteuningsprocedures in een cultuur waarin geen verwijten en beschuldigingen worden geuit teneinde oplossingen te vinden indien werknemers niet bereikbaar zijn;
- Regelmatige uitwisselingen tussen managers en werknemers en/of hun vertegenwoordigers over de werklust en werkprocessen;
- Waarschuwings- en ondersteuningsprocedures;
- Voorkoming van isolatie op het werk.

### **3 - Artificiële intelligentie (AI) en het waarborgen van het 'human in control'-beginsel**

Artificiële intelligentie (AI) zal een aanzienlijk effect hebben op de arbeidswereld van morgen. De meeste ondernemingen in Europa bevinden zich momenteel nog in de vroege fasen van het gebruik van nieuwe op AI gebaseerde mogelijkheden om werkprocessen te optimaliseren of nieuwe ondernemingsmodellen te creëren. In deze fasen is het essentieel om te onderzoeken hoe AI-systemen of zelflerende systemen kunnen worden ontworpen om economisch succes te boeken en de werkomstandigheden te verbeteren.

AI-systemen en -oplossingen hebben het waardevolle voordeel dat ze de productiviteit van de onderneming kunnen verhogen, het welzijn van de werknemers kunnen verbeteren en de taken tussen mensen, tussen verschillende delen van de onderneming en tussen machines en mensen beter kunnen verdelen. Het is echter ook belangrijk om ervoor te zorgen dat AI-systemen en -oplossingen de menselijke betrokkenheid en capaciteiten op het werk niet ondermijnen, maar juist versterken.

In deze autonome overeenkomst van de sociale partners worden enkele richtlijnen en principes uiteengezet van hoe en onder welke omstandigheden AI in de arbeidswereld wordt geïntroduceerd.

De controle van de mens over machines en artificiële intelligentie op de werkplek moet worden gegarandeerd en moet de basis vormen voor het gebruik van robotica en AI-toepassingen, met inachtneming van en in overeenstemming met de veiligheids- en beveiligingscontroles.

Betrouwbare AI heeft drie componenten waaraan gedurende de gehele levenscyclus van het systeem moet worden voldaan en die bij de inzet in de arbeidswereld moeten worden gerespecteerd:

- AI moet wettig, billijk, transparant, veilig en beveiligd zijn en moet in overeenstemming zijn met alle toepasselijke wet- en regelgeving, grondrechten en non-discriminatieregels,
- AI moet aan de overeengekomen ethische normen voldoen, waarbij de naleving van de grondrechten/mensenrechten van de EU, het gelijkheidsbeginsel en andere ethische beginselen moet worden gewaarborgd;
- AI moet vanuit zowel technisch als sociaal oogpunt robuust en duurzaam zijn aangezien AI-systemen, zelfs met goede bedoelingen, onbedoelde schade kunnen veroorzaken.

De sociale partners op het niveau van de onderneming en op andere passende niveaus moeten proactief onderzoeken hoe digitale technologie en AI de productiviteit van de onderneming kan verhogen, het welzijn van het personeel kan bevorderen, de verdeling van taken kan verbeteren, de competentieontwikkeling en werkcapaciteiten kan versterken en de blootstelling aan schadelijke arbeidsomstandigheden kan verminderen.

De mogelijke spanningen tussen respect voor de menselijke autonomie, preventie van schade, billijkheid en verklaarbaarheid van besluitvorming moeten worden erkend en aangepakt.

#### **De te overwegen maatregelen zijn onder meer:**

- De invoering van AI-systemen moet:
  - in overeenstemming zijn met het 'human in control'-beginsel;
  - veilig zijn, m.a.w. moet men schade voorkomen. Er moet een risicobeoordeling worden uitgevoerd, met inbegrip van het identificeren van mogelijkheden om de veiligheid te verbeteren en schade te voorkomen, zoals aantasting van de fysieke integriteit van de mens, ondermijning aan de psychologische veiligheid, voorkeur voor bevestiging of cognitieve vermoeidheid;
  - in overeenstemming zijn met het billijkheidsbeginsel, d.w.z. ervoor zorgen dat werknemers en groepen niet het voorwerp zijn van oneerlijke vooringenomenheid en discriminatie;
  - transparant en verklaarbaar zijn met effectief toezicht. De mate waarin verklaarbaarheid nodig is, is afhankelijk van de context, ernst en gevolgen. Er zullen controles moeten worden uitgevoerd om foutieve AI-resultaten te voorkomen.
- In situaties waarin AI-systemen worden gebruikt in hr-procedures, zoals bij aanwerving, evaluatie, promotie, ontslag en prestatiebeoordeling, moet de transparantie worden gewaarborgd door informatieverstrekking. Daarnaast kan een getroffen werknemer verzoeken om menselijke tussenkomst en/of een beslissing betwisten, en kan hij vragen om de AI-resultaten te controleren.
- AI-systemen moeten zodanig worden ontworpen en beheerd dat ze in overeenstemming zijn met bestaande wetgeving, met inbegrip van de algemene verordening gegevensbescherming (AVG), en dat ze de privacy en waardigheid van de werknemer waarborgen.

#### **4 - Respect voor de menselijke waardigheid en controle**

Digitale technologie en AI-bewakingssystemen bieden samen met gegevensverwerking de mogelijkheid om de werkomgeving te beveiligen, te zorgen voor gezonde en veilige werkomstandigheden en de efficiëntie van de onderneming te verbeteren. Tegelijkertijd verhogen ze echter het risico dat de waardigheid van de mens wordt aangetast, met name als ze worden gebruikt voor het monitoren van personen. Dit kan leiden tot een verslechtering van de arbeidsomstandigheden en het welzijn van de werknemers.

Minimale gegevensverwerking, transparantie en duidelijke regels voor de verwerking van persoonsgegevens beperken het risico van opdringerig toezicht en misbruik van persoonsgegevens.

De AVG (Algemene verordening Gegevensbescherming) voorziet in regels met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens van werknemers in de arbeidscontext. Deze regels moeten worden nageleefd.

De sociale partners herinneren in deze overeenkomst aan artikel 88 van de AVG, waarin wordt verwezen naar mogelijkheden om door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten meer specifieke regels vast te stellen ter bescherming van de rechten en vrijheid met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens van werknemers in het kader van arbeidsverhoudingen.

#### **De aandachtspunten omvatten:**

- Stel werknemersvertegenwoordigers in staat om kwesties met betrekking tot data, toestemming, privacybescherming en toezicht te behandelen.
- Koppel het verzamelen van gegevens altijd aan een concreet en transparant doel. Gegevens mogen niet worden verzameld of opgeslagen simpelweg omdat het mogelijk is of voor een eventueel toekomstig niet-gespecificeerd doel.
- Stel faciliteiten en (digitale) instrumenten, bv. digitale prikborden, ter beschikking van werknemersvertegenwoordigers om hun taken in een digitaal tijdperk te vervullen.

## **Implementatie en opvolging**

Deze kaderovereenkomst is een autonoom initiatief en het resultaat van onderhandelingen tussen de Europese sociale partners als onderdeel van hun zesde meerjarig werkprogramma voor 2019-2021. In het kader van artikel 155 van het Verdrag verbindt deze autonome Europese kaderovereenkomst de leden van BusinessEurope, SMEUnited, CEEP en EVV (en het verbindingscomité EUROCADRES/CEC) ertoe om instrumenten en maatregelen te bevorderen en uit te voeren, waar nodig op nationaal, sectoraal en/of ondernemingsniveau, volgens de procedures en praktijken die eigen zijn aan de sociale partners in de lidstaten en in de landen van de Europese Economische Ruimte. De ondertekenende partijen nodigen ook hun lidorganisaties in de kandidaat-lidstaten uit om deze overeenkomst uit te voeren. Deze overeenkomst zal binnen drie jaar na de datum van ondertekening ervan worden uitgevoerd.

Bij de uitvoering ervan moet de toepassing van duurzame maatregelen worden aangemoedigd en moeten de sociale partners de doeltreffendheid van die maatregelen op het juiste niveau evalueren.

De sociale partners moeten gebruikmaken van de nationale ervaring die zij hebben opgedaan bij de uitvoering van eerdere autonome overeenkomsten van Europese sociale partners.

De lidorganisaties zullen over de uitvoering van deze overeenkomst verslag uitbrengen aan het Comité voor de sociale dialoog. Gedurende de eerste drie jaar na de ondertekening van deze overeenkomst zal het Comité voor de sociale dialoog jaarlijks een tabel opstellen en goedkeuren waarin een overzicht wordt gegeven van de lopende uitvoering van de overeenkomst. Het Comité voor de sociale dialoog zal een volledig verslag over de genomen uitvoeringsmaatregelen opstellen, dat in de loop van het vierde jaar door de Europese sociale partners zal worden goedgekeurd. Indien na vier jaar en na evaluatie in en met steun van het Comité voor de sociale dialoog geen verslag is uitgebracht en/of geen uitvoering heeft plaatsgevonden, zullen de Europese sociale partners samen met de nationale sociale partners van de betrokken landen gezamenlijke acties ondernemen om vast te stellen hoe deze kaderovereenkomst het beste kan worden uitgevoerd in de nationale context.

De ondertekenende partijen zullen de overeenkomst evalueren en herzien indien een van hen daarom verzoekt op een moment dat meer dan vijf jaar na de datum van ondertekening ligt.

Bij vragen over de inhoud van deze overeenkomst kunnen de betrokken lidorganisaties zich gezamenlijk of afzonderlijk wenden tot de ondertekenende partijen, die gezamenlijk of afzonderlijk zullen antwoorden. Bij de uitvoering van deze overeenkomst vermijden de leden van de ondertekenende partijen onnodige lasten voor kleine en middelgrote ondernemingen. De uitvoering van deze overeenkomst vormt geen geldige reden om het algemene beschermingsniveau dat werknemers in het kader van deze overeenkomst genieten, te verlagen. Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan het recht van de sociale partners om op het passende niveau, ook op Europees niveau, overeenkomsten te sluiten die deze overeenkomst aanpassen en/of aanvullen rekening houdend met de specifieke behoeften van de betrokken sociale partners.





**ETUC**  
Boulevard du Roi Albert II, 5  
B- 1210 Brussels  
Tel : 00-32-2/224 04 11  
Fax : 00-32-2/224 04 54/55  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)



**BUSINESSEUROPE**  
Avenue de Cortenbergh, 168  
B- 1000 Brussels  
Tel : 00-32-2/237 65 11  
[main@businessseurope.eu](mailto:main@businessseurope.eu)  
[www.businessseurope.eu](http://www.businessseurope.eu)



**CEEP**  
Rue des Deux Eglises, 26 boîte 5  
B- 1000 Brussels  
Tel : 00-32-2/219 27 98  
Fax : 00-32-2/218 12 13  
[ceep@ceep.eu](mailto:ceep@ceep.eu)  
[www.ceep.eu](http://www.ceep.eu)



**SMEunited**  
Rue Jacques de Lalaing, 4  
B- 1040 Brussels  
Tel : 00-32-2/230 75 99  
[info@smeunited.eu](mailto:info@smeunited.eu)  
[www.smeunited.eu](http://www.smeunited.eu)

