

Position paper FNV



ten behoeve van het rondetafelgesprek van de Tijdelijke commissie Digitale toekomst in de Tweede Kamer op 2 maart 2020

De gevolgen van Digitalisering moeten in goede banen geleid worden

Rond 40-50% van de huidige functies verandert of verdwijnt in de komende jaren door nieuwe technologie. Er ontstaan ook nieuwe banen en functies. Deze transitie moet in goede banen worden geleid zodat iedereen er beter van wordt. De FNV vindt daarbij de volgende punten van belang:

- **Menswaardig werk**
Techniek dient de mens. We willen interessant en veilig werk, zeggenschap over onze werktijden en ons werk. Ruimte voor scholing en ontwikkeling, vakmanschap. Werknemers willen betrokken worden bij de invoering van nieuwe technologie.
- **Zekerheid bij verandering**
Werknemers willen inkomens- en werkzekerheid bij veranderingen. In veel sectoren ontstaan problemen die nu opgelost moeten worden, niet pas over 10 jaar. Veel aandacht gaat uit naar scholing maar dat is niet genoeg. Bij veel functies die worden geautomatiseerd zijn de mogelijkheden tot omscholing van werknemers die dit werk nu doen beperkt.
- **Eerlijk delen**
Nieuwe technologie zal tot productiviteitsgroei leiden. Dit leidt niet automatisch tot welvaarts-groei voor iedereen. Tijd, geld, werk en risico's worden herverdeeld tussen werkgevers en werknemers. Daarvoor zijn nieuwe regels nodig. Bijvoorbeeld om de middengroepen op de arbeidsmarkt te ondersteunen die getroffen worden door de inzet van nieuwe technologie. Bestaande wetgeving leidt overigens tot een toenemende loonkloof en een groei van flex / stapelbanen waarmee veel mensen nog amper in hun inkomen kunnen voorzien. Bij eerlijk delen hoort ook dat bedrijven een eerlijk deel bijdragen aan de belastingen waarmee we de infrastructuur, gezondheidszorg en de sociale zekerheid in Nederland betalen.
- **Duurzaamheid**
Duurzaamheid is een belangrijke randvoorwaarde voor de implementatie van nieuwe technologie als we de toekomstige welvaart veilig willen stellen. Duurzaamheid betekent goede arbeidsverhoudingen en menswaardig werk. Maar ook het realiseren van de klimaatdoelstellingen.

Deze thema's sluiten aan bij de aanbevelingen in het WRR-rapport 'Het betere werk' uit 2020, dat grip op werk, -leven en -geld agendeert.

De kwantiteit en kwaliteit van werk staat onder druk

Als het gaat om de gevolgen van digitalisering op de arbeidsmarkt is het uiteraard van belang dat er gekeken wordt naar het behoud en het ontstaan van werkgelegenheid. Maar naast de kwantiteit van werk is ook de kwaliteit van dat (toekomstige) werk belangrijk. De WRR spreekt hier zelfs van een nieuwe maatschappelijke opdracht.

De kwaliteit van werk staat onder druk als gevolg van digitalisering en van regelgeving die dit mogelijk maakt. De trend in Nederland is dat hoge taakeisen en lage autonomie in het werk weer vaker voor komen. Er is sprake van intensivering en meer werkdruk in. Bij mensen met flexibele contracten komt dat vaker voor dan bij mensen met vaste contracten. Mensen met flexibele contracten lopen ook meer kans op fysiek zwaar en gevaarlijk werk. En het aantal mensen met zeer kort-cyclisch werk neemt niet af (Pot, F., 2020).

TNO heeft recent een monitor ontwikkeld voor Instituut GAK die de gevolgen van technologisering op de arbeidsmarkt onderzoekt. Hieruit blijkt dat de Nederlandse doelen om meer en betere banen te creëren niet gehaald worden. De verwachting is dat bij ongewijzigd beleid zowel de werkgelegenheid als de kwaliteit van werk afneemt en polarisering zal toenemen. Dus scenario 1 in onderstaande grafiek ligt nu voor de hand in plaats van het gewenste scenario 8.

NEDERLANDSE DOELEN: MEER NIVELLERING, MEER GROEI, HOGERE KWALITEIT



Aantal banen	Arbeidskwaliteit	Verdeling	
		Ongelijkheid (polarisering)	Gelijkheid (nivellering)
Krimp	Lage kwaliteit	1	2
	Hoge kwaliteit	3	4
Groei	Lage kwaliteit	5	6
	Hoge kwaliteit	7	8

Resultaten GAK-monitor technologisering en arbeidsmarkt

Dit wordt niet door technologie bepaald maar door beleid en de manier waarop nieuwe technologie wordt ingevoerd. In de discussies over organisatie-theorie werd in de loop van de decennia keer op keer duidelijk dat arbeidsorganisatie en functie-inhoud niet gedetermineerd worden door technologie en economie, maar vooral het resultaat zijn van strategisch handelen.¹ Dat is een keuze.

Kwaliteit van werk gaat over arbeidsinhoud, -verhoudingen, -voorwaarden, en –omstandigheden.

Er is sprake van een goede kwaliteit van de arbeidsinhoud als functies bestaan uit zowel voorbereidende als uitvoerende als ondersteunende als organiserende taken, uit makkelijke en moeilijke taken en als er een balans is tussen taakeisen of regelbehoeften (opdrachten en storingen) enerzijds en regelmogelijkheden (autonomie, ondersteuningsmogelijkheden, werkoverleg) anderzijds (Frank Pot, 2020). Deze functies bieden ook leermogelijkheden.

	Regelmogelijkheden -	Regelmogelijkheden +
Taakeisen +	stressrisico	Goed werk met leermogelijkheden
Taakeisen -	Geen leermogelijkheden	Saaie werk

Balansmodel taakeisen versus regelmogelijkheden (naar Karasek, 1979 en De Sitter, 1981)

¹ (Doorewaard, van Klaveren, Pot, & van der Woude, 1983; Went, Kremer, & Knottnerus, 2015; Freese, Dekker, Kool, Dekker, & van Est, 2018).

Een goede kwaliteit van de inhoud van werk wordt ondersteund door de arbeidsverhoudingen, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden. In hun samenhang bepalen zij de kwaliteit van werk. Het onderstaand overzicht geeft een duidelijk overzicht van de criteria die gehanteerd kunnen worden. Voor de meeste van deze criteria is er behalve een verwijzing naar wet- en regelgeving ook wetenschappelijke onderbouwing beschikbaar over hoe ze samenhangen met de gezondheid, competentie-ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en innovatief werkgedrag van werkers, maar ook met arbeidsproductiviteit en innovatief vermogen van de organisatie.

Frank Pot (2020): Er is sprake van 'Gewoon goed werk' als:

Arbeidsvoorwaarden

- het contract zekerheid biedt;
- de beloning voldoende is om fatsoenlijk van te kunnen leven;
- het beloningssysteem transparant en eerlijk is
- werkers enige zeggenschap hebben over werktijden en veel zeggenschap over het moment dat ze verlof en vakantie willen opnemen;
- werkers in de gelegenheid worden gesteld zich bij te scholen;

Arbeidsinhoud

- in de functie zowel voorbereidende als uitvoerende als ondersteunende taken zitten;
- in de functie ook organiserende taken voorkomen (werkoverleg en overleg met andere afdelingen);
- in de functie een evenwichtige verdeling bestaat van makkelijke en moeilijke taken;
- er autonomie is ten aanzien van werktempo, werkvolgorde en werkwijze;
- het werk niet kort-cyclisch of tempo-gebonden is;
- makkelijk de hulp van collega's en leidinggevende kan worden ingeroepen;
- er voldoende en tijdig informatie en terugkoppeling wordt gegeven over het werk;
- werkers inzicht hebben in gebruikte algoritmen;

Arbeidsomstandigheden

- er preventieve maatregelen en waar nodig beschermende maatregelen zijn genomen om (psychisch en fysiek) veilig en gezond te kunnen werken;
- de werkplek niet geïsoleerd is en er contactmogelijkheden zijn;

Arbeidsverhoudingen

- werkers voldoende en tijdig informatie krijgen over strategie en resultaten van de organisatie;
- werkers in werkoverleg kunnen meepraten over (nieuwe) werkprocessen, werkverdeling, te leveren prestaties ('targets') en arbeidsomstandigheden;
- er maatregelen zijn genomen om pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en geweld van collega's/klanten/cliënten te voorkomen;
- de bejegening respectvol is;
- er geen sprake is van 'real-time' (digitale) controle van prestaties en bewegingen;
- er afspraken zijn gemaakt over het verzamelen en beschermen van gegevens van werkers (AVG);
- Werkers buiten werktijd niet hoeven te reageren op berichten van de baas.

Aanbevelingen FNV om de gevolgen van digitalisering in goede banen te leiden

- Het verdient aanbeveling om de kwaliteit van de arbeid op te nemen in de Monitor Brede Welvaart van het CBS zodat het betere werk van de beleidsmakers en betrokkenen de aandacht krijgt die het verdient (Pot & Smulders, 2019; WRR, 2020). En natuurlijk kan actief onderzoek uitgevoerd worden.
- De ‘gewoon goed werk criteria’ zoals weergegeven in bovenstaand schema bieden de overheid concrete handvatten bij het beoordelen van landelijk- maar ook regionaal- en lokaal beleid, projecten en programma’s.
- Gezamenlijke initiatieven van sociale partners op sector- en bedrijfsniveau om de kwaliteit van werk te verbeteren zou gestimuleerd kunnen worden in het verlengde van het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie. De WRR noemt dat de programmatische aanpak. Betrokkenheid van de overheid daarbij zou in het verlengde kunnen liggen van het voornemen van de minister van SZW om de SER een advies te vragen over “een bredere en betere toepassing van sociale innovatie” (Ministerie van SZW, 2019).
- Er zou meer aandacht van de Inspectie SZW moeten zijn voor ‘monotone en tempo-gebonden arbeid’. Ook van belang is de actualisering van de Arbowet – die zou in 2020 worden geëvalueerd – en wetgeving die de nieuwe verdienmodellen zoals bij Uber en Deliveroo in goede banen leidt en de positie van de werkenden verbetert.
- Meer keuzemogelijkheden in het aantal uren dat men wil werken, goede kinderopvang, verlofregelingen voor (mantel)zorg en meer zeggenschap over arbeidstijden zijn van belang voor een goede balans tussen werk en privé, kortom; de grip op leven.