

BroadVoice

Broadening the spectrum
of employee voice
in workplace
innovation

National report - Netherlands

Samenvatting

AIAS-HSI, Faculty of Law, University of Amsterdam

Frank Tros, Giedo Jansen



Co-funded by the
European Union

Samenvatting

In dit rapport wordt de rol van werknemersparticipatie in Nederland besproken in het kader van werk- en organisatiegerelateerde innovaties. Het onderzoek is gebaseerd op analyses van academische literatuur, beleidsdocumenten, CAO's, een voorlopige werknemersenquête, vier casestudy's (15 diepgaande gesprekken) en enkele observaties van een workshop met 25 stakeholders.

In de afgelopen decennia zien we dat de aandacht van sociale partners voor vraagstukken op het gebied van technologische en sociale innovatie, en gerelateerde effecten op werkgelegenheid, banen en werkprocessen, fluctueerde. In de afgelopen jaren is deze academische en maatschappelijke relevantie (wederom) toegenomen in de context van digitalisering, robotisering en kunstmatige intelligentie (AI). Uit een recent onderzoek blijkt dat er onder de beroepsbevolking grote steun bestaat voor meer collectieve onderhandelingen en medezeggenschap over werkgerelateerde AI-voorschriften. Toch zien we niet veel regels voor de participatie van werknemers in technologische en sociale innovaties in collectieve overeenkomsten. AI en de gevolgen daarvan voor de arbeidsomstandigheden en de werkgelegenheid zouden een drijvende kracht kunnen zijn voor collectieve onderhandelingspartijen en voor ondernemingsraden om meer te doen. Omdat vakbonden in Nederland op bedrijfs- en werkplekniveau nauwelijks vertegenwoordigd zijn, zijn de ondernemingsraden de belangrijkste vertegenwoordigende organen voor werknemers in Nederland die technologische en sociale innovatie bespreken. Daarnaast zijn verschillende vormen van directe werknemersparticipatie altijd belangrijk, ook voor invloedrijke en goed functionerende ondernemingsraden, als instrument om werknemers betrokken, gemotiveerd en goed voorbereid te houden in tijden van organisatorische en technologische veranderingen op de werkplek.

Hoewel de medezeggenschapswetgeving in Nederland ondernemingsraden formeel en in principe vrij sterke inspraakrechten geeft in geval van de invoering en/of verandering van nieuwe technologie in het bedrijf, tonen drie van de vier casestudy's in dit rapport aan dat ondernemingsraden geen prioriteit geven aan deze taak, maar langzaam op zoek zijn naar nieuwe rollen op dit gebied, zoals bij het bespreken van werkgerelateerde risico's van AI. Vergeleken met eerdere technologische innovaties lijkt het aansturen van AI een bijkomende uitdaging, omdat het geleidelijk wordt geïntroduceerd in werkprocessen, ook door sommige (kantoor)medewerkers zelf. De eerste casestudy (Solvay) is het beste voorbeeld van een actieve Europese ondernemingsraad die overeenstemming heeft bereikt over een 'Global Framework Agreement on Digital Transformation' om regelmatige technologiebeoordelingen door management en werknemersvertegenwoordigers in alle bedrijven te stimuleren. Deze multinational bereidt ook nieuwe regels voor over werkgerelateerde risico's van AI. De andere gevallen laten een beperktere betrokkenheid zien van ondernemingsraden, HR-managers en IT-specialisten bij het integreren van nieuwe technologieën in sociaal en organisatorisch beleid. Wat betreft directe participatie troffen we vooral ad-hoc patronen van verschillende vormen van directe werknemersparticipatie aan, die grotendeels afhankelijk waren van het initiatief van het management. Eén van de casestudies, namelijk die in de zorgsector, levert bewijs voor de mogelijkheid voor (sectorale) CAO-partijen om de directe inspraak van werknemers binnen bedrijven op goede wijze te bevorderen.

