



Tweede Kamer
DER STATEN-GENERAAL

De veranderende arbeidsmarkt

Eindverslag van de bevindingen van het kennisprogramma 'Veranderende arbeidsmarkt' van de commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

18 januari 2022

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
0 Samenvatting: bevindingen en inzichten	3
0.1 Inleiding: doel en activiteiten	3
0.2 De onderzoeksvragen als focus van de commissie SZW	4
0.3 Bevindingen en inzichten	5
0.3.1 Deelblok 1 'Veranderende arbeidsmarkt'	5
0.3.2 Deelblok 2 'Leven lang gezond werken en leren' toegespitst op 'Leven Lang Ontwikkelen'	14
1 Inleiding	17
2 Onderzoeksvragen als focus van de commissie SZW.....	19
3 Resultaten van de verschillende activiteiten in 2018 t/m 2021	21
3.1 Binnenlandse werkbezoeken (november 2018 en april 2019)	21
3.2 Beleid en debat in verschillende Europese landen en Canada (november 2018) ..	23
3.3 SCP neemt enkele onderzoeksvragen van de commissie SZW mee in haar onderzoeksreeks (<i>De Veranderende wereld van werk</i>) (2020-2021).....	24
3.4 Werkbezoek aan Parijs (1 t/m 3 maart 2020).....	25
3.5 Onderzoek naar digitalisering en kwaliteit van arbeid door het Rathenau Instituut (9 april 2020)	29
3.6 Kennisbijeenkomst <i>Hoe werk blijft veranderen</i> (8 oktober 2021)	29
Bijlage 1 Overzichtstabel van gevoerd beleid en debatten in een aantal Europese landen en Canada van de afgelopen 3 jaar op het terrein van robotisering en platformeconomie	32
Bijlage 2 Antwoorden op kijkersvragen van de kennisbijeenkomst <i>Hoe werkt blijft veranderen</i> 8 oktober 2021	62

0 Samenvatting: bevindingen en inzichten

0.1 Inleiding: doel en activiteiten

Het centrale doel van het kennisprogramma Veranderende arbeidsmarkt van de commissie SZW is inzicht te verwerven hoe de arbeidsmarkt de komende jaren zal veranderen. In dit kader zijn verschillende activiteiten door de commissie uitgevoerd in de periode van november 2018 t/m oktober 2021.

Werkbezoeken

De commissie heeft werkbezoeken gebracht aan Nedcar (in Born op 2 november 2018), Bol.com (in Waalwijk op 2 november 2018) en Picnic (in Utrecht op 1 april 2019). Met de werkbezoeken is inzicht verkregen in het gebruik van robotisering in genoemde bedrijven. Bij Picnic hebben de Kamerleden daarnaast ook zelf het werk van orderpickers uitgevoerd. In 2018 is het netwerk van Europese parlementen ECPRD¹ de vraag voorgelegd welk beleid en welke debatten gevoerd worden in verschillende Europese landen op het terrein van robotisering en platformeconomie.² De resultaten zijn opgenomen in bijlage 1 van dit eindverslag.

Van 1 t/m 3 maart 2020³ heeft de commissie een werkbezoek gebracht aan Parijs, zie verslag in Kamerstuk [35 511, nr. 1](#). Er is gesproken met ambtenaren (van de ministeries van Sociale Zaken, Digitale Zaken en Inspectie Sociale Zaken), onderzoekers (o.a. van OESO en Ires)⁴, vakbondsmensen en een parlementslid. De onderwerpen die aan de orde zijn gekomen tijdens het werkbezoek zijn de toekomst van werk, robotisering, globalisering, zzp'ers en schijnzelfstandigheid, platformeconomie en de wens van Frankrijk voor Europese wetgeving op genoemd terrein.

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)

De voorbereidingsgroep Veranderende arbeidsmarkt⁵ heeft gesprekken met het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) gevoerd over de onderzoeksvragen van de commissie, waarna het SCP het onderwerp in de eigen werkplanning heeft opgenomen en zelfstandig in uitvoering heeft genomen. De verkenning van het SCP heeft vier rapporten in de onderzoeksreeks *De veranderende wereld van werk* opgeleverd, waarvan de laatste verscheen op 22 april 2021.⁶ Het SCP-onderzoek richtte zich op twee hoofdvragen: Kunnen burgers in 2030 rekenen op zeker en kwaliteitsvol werk? En kunnen zij dit combineren met scholing en de zorg voor naasten en kinderen?

¹ ECPRD: The European Centre for Parliamentary Research and Documentation.

² De krapte op de arbeidsmarkt wordt alleen in Nederland bekeken.

³ De delegatie bestond uit de leden Tielen (VVD, delegatieleider), Palland (CDA), Smeulders (GroenLinks) en Van Kent (SP). Vanuit de staf SZW werd de delegatie begeleid door Sarah Kraaijenoord en Ellen Naborn.

⁴ OESO: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling. Ires: Institut de Recherches Economiques et Sociales.

⁵ De voorbereidingsgroep bestaat uit Gijs van Dijk (PvdA), voorzitter (hij volgde op 26 juni 2019 Heerma op), Tielen (VVD, zij volgde op 4 september 2019 Wiersma op), Palland (CDA, per 26 juni 2019), Van Beukering (D66, zij volgde per 10 augustus 2021 Van Weyenberg op), Maatoug (GroenLinks, zij volgde na de verkiezingen van 17 maart 2021 Smeulders op) en Van Kent (SP).

⁶ Zie [Slotbeschouwing van de reeks 'De veranderende wereld van werk' | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau \(scp.nl\)](#).

Rathenau Instituut

Het Rathenau Instituut heeft in de periode van juni 2019 tot maart 2020 voor de commissie SZW onderzoek verricht naar digitalisering van arbeid. Het onderzoeksrapport [Werken op waarde geschat. Grenzen aan digitale monitoring op de werkvloer door middel van data, algoritmen en AI](#) is op 9 april 2020 gepubliceerd en op 5 november 2020 in een openbare technische briefing toegelicht door de onderzoekers.

Coronacrisis

Na bovenstaande activiteiten is de wereldwijde pandemie en coronacrisis uitgebroken, die een enorme impact heeft op de (veranderende) arbeidsmarkt. De (meeste) uitkomsten zijn van vóór de coronacrisis, dus effecten van de coronacrisis zijn niet meegenomen in de uitkomsten.

Ter afronding van de activiteiten van het kennisprogramma Veranderende arbeidsmarkt heeft de commissie SZW de kennisbijeenkomst *Hoe werk blijft veranderen* georganiseerd, die op 8 oktober 2021 heeft plaatsgevonden.

Ter finale afronding heeft de commissie SZW aansluitend dit eindverslag opgesteld.

0.2 De onderzoeksvragen als focus van de commissie SZW

De onderzoeksvragen, ter versterking van de gemeenschappelijke kennispositie van de commissie SZW op het terrein van 'Veranderende arbeidsmarkt', zijn de basis voor de commissie geweest om de hierboven genoemde instrumenten/activiteiten in te zetten en te organiseren en hebben hiervoor de focus aangegeven. Hiervoor is het thema 'Veranderende arbeidsmarkt' ingedeeld in onderstaande twee deelblokken:

- Deelblok 1 van 'Veranderende arbeidsmarkt' bestaat uit de onderwerpen 'platformeconomie', 'krapte op de arbeidsmarkt' en 'robotisering'.
- Deelblok 2 heeft als hoofdonderwerp 'Leven lang gezond werken en leren', dat gedurende het traject is toegespitst op 'leven lang ontwikkelen'.⁷

De hoofdvraag deelblok 1 'Veranderende arbeidsmarkt'

Hoe zal de arbeidsmarkt de komende jaren veranderen, welke banen verdwijnen en welke komen ervoor in de plaats, in welke sectoren (vooral), hoeveel arbeidsplaatsen zijn daarmee gemoeid? Wat zal er op de arbeidsmarkt gebeuren bij een volgende crisis, wat zijn voorspellingen en toekomstscenario's? Welke ontwikkelingen zijn er in het verleden geweest na een crisis? Wat kan men hiervan leren?

Subvragen bij deelblok 1 'Veranderende arbeidsmarkt'

1. Wat is de relatie tussen de onderwerpen van het thema 'Veranderende arbeidsmarkt', wat is de invloed van digitalisering/robotisering op de platformeconomie en wat is de invloed van krapte op de arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid hierop?

⁷ - Aanvankelijk wilde de commissie ook de onderwerpen 'duurzame inzetbaarheid' en 'gezond langer doorwerken' onderzoeken, maar gedurende het traject is de focus komen te liggen op 'leven lang ontwikkelen'.

- Overigens heeft het deelblok Leven Lang Ontwikkelen een overlap met de commissie OCW en is door die commissie voor een deel uitgevoerd, zoals twee activiteiten/vraagstellingen. Dat zijn 1) [Belemmeringen van Leven Lang Ontwikkelen](#) (extern onderzoek door onderzoeksbureau Panteia en [technische briefing met SCP](#)). En 2) *Flexibel onderwijs*, waarvoor de commissie een [werkbezoek aan ROC Midden Nederland](#) heeft gebracht.

2. Welk beleid en welke debatten worden gevoerd in verschillende Europese landen op het terrein van robotisering en platformeconomie⁸, meer specifiek in het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Denemarken en Frankrijk?
3. Wat zijn de verdere ontwikkelingen en toekomstontwikkelingen op de arbeidsmarkt aangaande de platformeconomie?
4. Welke beleidsaanpak heeft het kabinet inzake krapte op de arbeidsmarkt en wat kan de Kamer daaraan aanvullen?
5. Wat is de huidige 'state of the art' en (internationale) ontwikkelingen van robotisering, is het veranderd sinds het Rathenau onderzoek in 2015?⁹

*Onderwerpen en **vragen** van deelblok 2 'Leven lang gezond werken en leren'*

Deelblok 2 'Leven lang gezond werken en leren' is gedurende het traject toegespitst op 'leven lang ontwikkelen'. De hoofdvraag voor dit deelblok 2 is de vraag naar de kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen, met als subvragen:

- Hoe ziet de financiering van Leven Lang Ontwikkelen eruit?
- Welke partijen zijn daarbij betrokken?
- Hoeveel geld gaat er (bij benadering) in om?
- Welk deel is publiek, welk deel is privaat, welk deel is publiek – privaat?

0.3 Bevindingen en inzichten

Tijdens de verschillende activiteiten is in totaal met circa 65 mensen gesproken, zoals deskundigen uit de praktijk en onderzoekers. Alle gesprekken en activiteiten bij elkaar hebben ervaringen en aanbevelingen aan de commissie SZW meegegeven, die inzicht geven in de veranderende arbeidsmarkt. Deze inzichten zijn hieronder samengevat.

0.3.1 Deelblok 1 'Veranderende arbeidsmarkt'

Antwoord op de hoofdvragen deelblok 1: Hoe de arbeidsmarkt de komende jaren zal veranderen, welke banen verdwijnen en welke ervoor in de plaats komen, in welke sectoren (vooral), het aantal arbeidsplaatsen dat daarmee is gemoeid. Wat er gebeurt op de arbeidsmarkt bij een volgende crisis, voorspellingen en toekomstscenario's. De ontwikkelingen en leerpunten na een crisis.

De coronacrisis

Sinds begin 2020 heeft de corona-pandemie de wereld in zijn greep. Vanaf 15 maart 2020 zijn er in Nederland maatregelen getroffen ter bestrijding van de pandemie die een enorme impact hebben op de economie en arbeidsmarkt. Dit maakt de beantwoording van de vragen van de commissie SZW over de veranderende arbeidsmarkt enorm lastig. Ook het kabinet heeft aangegeven, dat de effecten die de coronacrisis op wat langere termijn heeft op de arbeidsmarkt op dit moment niet goed te voorspellen zijn.¹⁰

⁸ De krapte op de arbeidsmarkt wordt alleen in Nederland bekeken.

⁹ Rapport 'Werken aan de robotsamenleving' van het Rathenau Instituut, [2015D22260](#).

¹⁰ Kamerstuk [29 544, nr. 1042](#), 19 februari 2021.

Belangrijke input voor de antwoorden op de hoofdvragen is verder geleverd door het SCP, met hun onderzoeksreeks *De veranderende wereld van werk*. Het SCP signaleert dat de kwaliteit van werk niet alleen gaat om het hebben van een baan en de hoogte van een inkomen, maar ook het welzijn van mensen raakt. Daarbij spelen de inhoud van het werk, ervaringen op de werkvloer, zelfontplooiing en ruimte voor initiatief een belangrijke rol. Toekomstgericht arbeidsmarktbeleid moet oog hebben voor de verantwoordelijkheden die werkenden naast hun werk hebben.

Andere belangrijke input is gegeven door de commissie Borstlap (*In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Kamerstuk [29 544, nr. 970](#)) en de WRR¹¹ (*Het betere werk - de nieuwe maatschappelijke opdracht*), waarvan de publicaties in januari 2020 waren.

Commissie Borstlap

De Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap), die op 7 november 2018 door het kabinet is ingesteld, publiceerde op 23 januari 2020 haar eindrapporten.¹² De commissie constateert dat de huidige regulering van werk onvoldoende is toegesneden op toekomstige behoeften en omstandigheden. En dat fundamentele aanpassingen van wet- en regelgeving nodig zijn om op langere termijn economische en sociale vooruitgang te waarborgen. De Commissie schetst een richting voor die aanpassingen in de vorm van vier vereisten en vijf bouwstenen voor toekomstbestendige regulering. De Commissie adviseert het kabinet om de regie te nemen en partijen bijeen te brengen in een brede maatschappelijke alliantie om de geschetste richting verder uit te werken.

De vier vereisten die de commissie bedoeld zijn:

1. Wendbaarheid (werkenden zijn zich voortdurend bewust van de noodzaak tot wendbaarheid op een beweeglijke arbeidsmarkt en werkgevers kunnen soepel inspelen op technologische ontwikkelingen en voortdurende marktveranderingen).
2. Duidelijkheid (m.b.t. zelfstandigen, werknemers met een contract voor (on)bepaalde tijd en werknemers op uitzendbasis tijdelijk werk i.v.m. van tevoren moeilijk te voorziene duur en omvang).
3. Weerbaarheid (werkenden kunnen zich gemakkelijk aanpassen aan veranderende omstandigheden en switchen tijdig naar ander werk om (langdurige) uitval als gevolg van kennisveroudering, werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid te voorkomen).
4. Wederkerigheid (i.v.m. financiële bijdragen door premie- en belastingafdracht (iedereen betaalt mee aan het brede fundament) en van de gehele beroepsbevolking wordt een actieve (werk)houding en actieve inzet verwacht om duurzaam aan het werk te (komen en) blijven).

De vijf bouwstenen die de commissie Borstlap hiervoor benoemd:

- Bouwsteen 1: Bevorder interne wendbaarheid, rem externe flexibiliteit af
- Bouwsteen 2: Creëer een overzichtelijker stelsel van contractvormen
- Bouwsteen 3: Stel alle werkenden in staat zich te ontwikkelen en te (blijven) leren

¹¹ WRR: De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

¹² Kamerstuk 2020/21, [29 544, nr. 970](#).

- Bouwsteen 4: Zorg voor een fiscaal gelijke behandeling van en basisinkomenszekerheid voor alle werkenden
- Bouwsteen 5: Kom tot een activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid

De WRR

De WRR pleit er in 'Het betere werk' voor om goed werk voor iedereen te zien als maatschappelijke opdracht voor bedrijven, instellingen, sociale partners en de overheid. Goed werk betekent voor de WRR dat mensen grip hebben: grip op geld, grip op het werk en grip op het leven. De WRR constateert dat Nederland als het gaat om goed werk in Europa niet vooroploopt. De WRR adviseert om de drie condities van goed werk en de verdeling hiervan over de bevolking tot basis van overheidsbeleid te maken en deze onderdeel te maken van de Monitor Brede Welvaart.

De WRR geeft aan dat drie ontwikkelingen centraal staan die verregaande gevolgen kunnen hebben voor de hoeveelheid werk, en vooral voor de aard van het werk. Technologisering van werk (robots, cobots en kunstmatige intelligentie (algoritmen)), flexibilisering van werk (in Nederland zijn 2 miljoen tijdelijk werkenden, oproepcontracten en uitzendwerkers, en 1,1 miljoen zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers)) en intensivering van werk (verandering van de snelheid en aard van het werk, werkdruk).

De WRR geeft aan dat deze drie ontwikkelingen niet alleen medebepalend zijn voor de hoeveelheid werk en voor *wie* werkt, maar ook voor de *kwaliteit* van werk.

De Tweede Kamer

Op 5 februari 2020 heeft een hoofdlijnen debat over de toekomst van werk plaatsgevonden over de genoemde rapporten van de Commissie Regulering van Werk en WRR.¹³ De minister gaf daar aan dat beide rapporten geen gemakkelijke keuzes oproepen. Wel ziet hij voorzichtig een consensus ontstaan over een gedeeld fundament van bescherming voor iedereen die werkt, over minder fiscale verschillen tussen de werkvormen, en over meer aandacht voor scholing en ontwikkeling. Deze richting is leidend, maar over de invulling is heel veel discussie mogelijk en ook nodig, zegt ook Borstlap.

Het plenaire debat over de kabinetsreactie op beide rapporten¹⁴ zal nog worden ingepland.

Rathenau Instituut over robotisering

Het Rathenau Instituut heeft in 2018 onderzoek gedaan naar *Robotisering en automatisering op de werkvloer – Bedrijfskeuzes bij technologische innovaties*.¹⁵ Hiervoor hebben zij o.a. Nedcar als casus gebruikt. Daaruit bleek dat dankzij robotisering Nedcar werk creëert en dat dat ook geldt voor andere plekken in Nederland. Bijvoorbeeld in de Rotterdamse havens, waar banen kunnen veranderen doordat er processen geautomatiseerd worden. Hiervoor levert Nedcar automatisch geleide voertuigen (AGV's) en dat levert dan weer werkgelegenheid op. Medewerkers van Nedcar hebben geen weerstand tegen robotisering, maar zien ook de kansen. Zwaarder of repeterend werk

¹³ Handelingen II [2019/20, nr. 50, item 7](#).

¹⁴ Kamerstuk [29 544, nr. 1028](#).

¹⁵ Freese, C., R. Dekker, L. Kool en R. van Est (2018). Robotisering en automatisering op de werkvloer – Bedrijfskeuzes bij technologische innovaties. Den Haag: Rathenau Instituut. Zie <https://www.rathenau.nl/nl/digitale-samenleving/robotisering-en-automatisering-op-de-werkvloer>.

bijvoorbeeld kan door een robot overgenomen worden. Echte vakmensen blijven altijd nodig. Zie ook paragraaf 3.1 over het werkbezoek van de commissie SZW aan Nedcar. De meningen zijn overigens verdeeld over of robotisering juist banen of banenverlies oplevert, zie ook paragraaf 0.3.1.

Kennisbijeenkomst *Hoe werk blijft veranderen*

Tot slot heeft de commissie SZW ter afronding van het kennisprogramma Veranderende arbeidsmarkt de kennisbijeenkomst *Hoe werk blijft veranderen* georganiseerd op 8 oktober 2021 (zie paragraaf 3.6).¹⁶ Het doel van de kennisbijeenkomst was om meer inzicht te krijgen in wat de politiek en overheid zouden moeten **weten** over en zouden moeten **doen** met de veranderende arbeidsmarkt, welk inzicht is kennelijk nog niet ingedaald bij politici en overheid? De deelnemers van de bijeenkomst kwamen uit de wetenschap, de Sociaal Economische Raad (SER), het UWV (ronde 1) en deskundigen uit de praktijk (ronde 2). Daarnaast was er de gelegenheid voor online kijkers om vragen te stellen tijdens de bijeenkomst (via de website van de Tweede Kamer). In bijlage 2 zijn alle tijdens de kennisbijeenkomst door kijkers gestelde vragen en antwoorden daarop opgenomen.

Antwoord op subvraag 1.1: de relatie tussen de onderwerpen van het thema 'Veranderende arbeidsmarkt', de invloed van digitalisering/robotisering op de platformeconomie en de invloed van krapte op de arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid hierop

Krapte op de arbeidsmarkt: kabinetsbeleid en mogelijke aanvulling door Kamer

Deze vraag stelde de commissie SZW vóór de coronacrisis. Inmiddels laat onderzoek zien dat de beroepen waarop voor de crisis krapte werd voorspeld, ook de beroepen zijn die de afgelopen maanden het minste baanverlies hebben laten zien en waar de kansen groot blijven. Het gaat vooral om beroepen met een hoog niveau van probleemoplossend vermogen en een hoog niveau van interpersoonlijke vaardigheden.¹⁷

Het kabinet laat eind 2020 weten in welke vijf sectoren de krapte op de arbeidsmarkt het grootst is en wat er wordt gedaan om meer mensen daarvoor te interesseren.¹⁸ De vijf meest krappe beroepsgroepen zijn 1. machinemonteurs, 2. gespecialiseerd verpleegkundigen, 3. verpleegkundigen (mbo), 4. elektrotechnisch ingenieurs en 5. bouwarbeiders afbouw (in volgorde waarbij 1 het krapst is).¹⁹ Deze beroepsgroepen kennen allemaal de classificering zeer krap.

In het tweede kwartaal van 2020 is vanwege de economische ontwikkelingen rondom de coronacrisis de spanning op de arbeidsmarkt afgenomen, zoals blijkt uit de zogeheten VU-ratio (de verhouding tussen de openstaande vacatures en werkloze beroepsbevolking).²⁰ Het aantal openstaande vacatures per 100 werklozen is afgenomen van 81 in kwartaal 1

¹⁶ Terugkijken kan via de link: [Kennisbijeenkomst : Hoe werk blijft veranderen | Debat Gemist \(tweedekamer.nl\)](#). Zie [Reader](#) in [Parlis](#).

¹⁷ Zie Bakens, Fouarge, Goedhart (2020) *Beroepen met complexe vaardigheden het minst geraakt door de crisis*, ESB, 10 september 2020.

¹⁸ Kamerstuk [35 570-XV, nr. 13](#).

¹⁹ Bron: <https://www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/cijfers/arbeidsmarktdashboards/>.

²⁰ Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt>.

naar 57 vacatures in kwartaal 2. Daarnaast biedt de vacaturegraad informatie over het aantal openstaande vacatures per duizend banen per sector.²¹ De vacaturegraad is het hoogst in informatie en communicatie (43), energievoorziening (40), bouwnijverheid (39), financiële dienstverlening (34) en specialistische zakelijke diensten (30). In het derde kwartaal is de spanning op de arbeidsmarkt verder gedaald tot 51 vacatures per 100 werklozen.²²

CBS-cijfers laten zien dat een verdere groei van het aantal vacatures, samen met een dalende werkloosheid, in het derde kwartaal van 2021 leidden tot een nog grotere spanning op de arbeidsmarkt. Tegenover elke 100 werklozen stonden 126 vacatures. De toename van de spanning is vooral toe te schrijven aan de aanhoudende groei van het aantal openstaande vacatures (met 45 duizend).

Het kabinet geeft desgevraagd aan, dat in het 2^e kwartaal van 2021, de krapte het grootst is in de sectoren (aantal vacatures per duizend banen): horeca (82); informatie en communicatie (77); bouwnijverheid (62); specialistische zakelijke diensten (51) en handel (45).²³

Het kabinet stelt hiervoor voor bepaalde sectoren waar grote tekorten aan werknemers bestaan, aparte (private) arrangementen voor omscholing beschikbaar. Een voorbeeld hiervan is de Nationale Zorgklas, voor mensen die zich richting de zorg willen omscholen. Binnen het techniekpact bestaan meerdere regelingen om de instroom in de techniek en het techniekonderwijs te bevorderen, voorbeelden hiervan zijn de SLIM-regeling²⁴ en het MKB!dee. Daarnaast bevat het steun- en herstelpakket diverse regelingen om mensen te stimuleren zich te laten omscholen en/of begeleiden naar nieuw werk. De Kamerbrief van 23 september 2020 over "Uitwerking aanvullend sociaal pakket" gaat hier nader op in.²⁵ In zijn algemeenheid kunnen deze maatregelen bijdragen aan het doorstromen naar beroepen of sectoren waarin sprake is van krapte. Daarbij is specifiek € 37,5 miljoen uitgetrokken voor subsidies aan bedrijven in kraptesectoren om nieuwe medewerkers om te scholen en zo omscholing verder te stimuleren.

Daarbij geeft het kabinet aan²⁶ bovenop de bestaande inzet extra geld uitgetrokken te hebben om de ontwikkelingen op het gebied van een leven lang ontwikkelen te versnellen. Zo heeft het kabinet medio 2020 het programma NL Leert Door gelanceerd, met daarin regelingen voor kosteloze ontwikkeladviezen en scholing.²⁷ De ontwikkeladviezen voorzagen in een behoefte: in amper vier weken tijd zijn er 22.000 adviezen aangevraagd. Na de zomer heeft het kabinet bovendien, tegelijk met het derde steun- en herstelpakket een omvangrijk sociaal pakket van € 1,4 miljard gepresenteerd²⁸ met daarin aandacht voor scholing en ontwikkeling, en voor intensieve ondersteuning en begeleiding naar nieuw

²¹ Bron: CBS, Statline, geraadpleegd 16-10-2020.

²² Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt>.

²³ Zie antwoord op vraag 9, [35 925-XV, nr. 13](#).

²⁴ SLIM: subsidieregeling leren en ontwikkelen in het MKB.

²⁵ Kamerstukken II 2020/21, [35 420, nr. 134](#).

²⁶ In de kabinetsbrief 13 november 2020: [Routekaart Leren en Ontwikkelen](#).

²⁷ Kamerstukken II 2019/20, [30 012, nr. 128](#).

²⁸ Kamerstukken II 2020/21, [35 420, nr. 134](#).

werk. Daarbij is het uitgangspunt dat veel mensen zich zelf kunnen redden op de arbeidsmarkt, maar dat anderen, die meer begeleiding nodig hebben, kunnen rekenen op intensievere steun. Via verschillende wegen wordt ingezet op omscholing en hierbij hebben we ook specifiek aandacht voor de structurele tekortsectoren, bijvoorbeeld in de nog uit te werken intersectorale omscholingsregeling die als doel heeft om het tekort aan vakmensen in onder andere de techniek terug te dringen.

Het Rathenau Instituut over digitalisering van arbeid

Het Rathenau Instituut heeft voor de commissie onderzoek verricht naar digitalisering en arbeid.²⁹ Het onderzoek spitste zich toe op de verdergaande monitoring op de werkvloer, zoals de invloed van digitale monitoringstechnologie op de kwaliteit van werk. Het gaat dan bijvoorbeeld over online solliciteren, het bijhouden van de productiviteit en het meten van werkdruk of betrokkenheid. Deze voorbeelden worden op dit moment al in Nederland gebruikt. Het kan ook gaan om screenshots om thuiswerkers te controleren, gezichtsanalyses bij videosollicitaties en automatisch werkdrukadvies.

Het onderzoek laat zien dat de meeste digitale middelen in beginsel een nobel doel hebben, om de kwaliteit van het werk te verbeteren. Maar ondertussen, veranderen de tools de arbeidsverhoudingen en kunnen ze leiden tot een beperkt beeld van wat waardevol werk is. De digitale hulpmiddelen gaan volgens de onderzoekers per definitie voorbij aan het onmeetbare, zoals de waarde van sociaal contact tussen collega's. Het rapport toont verder dat de instrumenten kunnen raken aan de privacy van werkenden, kunnen leiden tot discriminatie in werving en selectieprocessen en kunnen bijdragen aan een toenemende werkdruk.

Bovendien blijkt dat diverse digitaliseringsmiddelen niet wetenschappelijk zijn onderbouwd, zoals het niet-bewezen verband tussen gezichtsuitdrukking en emotie en persoonlijkheid bij videosollicitaties. De onderzoekers geven aan dat mensenwerk meer is dan wat je kunt meten.

Rondetafelgesprek platformeconomie

Op 16 november 2017 heeft de commissie SZW een rondetafelgesprek georganiseerd over werk in de platformeconomie.³⁰ Daarvoor zijn position papers door de deelnemers en andere deskundigen ingestuurd.³¹

Tijdens het rondetafelgesprek kwam de relatie tussen de onderwerpen aan de orde, bijvoorbeeld in de position paper van de AVV (Alternatief voor Vakbond) (die overigens geen deelnemer aan het rondetafelgesprek was) werd de relatie als volgt aangegeven tussen de onderwerpen: Platforms, waar vraag en aanbod voor kort en tijdelijk werk worden aangeboden (gig-economy), goed *kunnen* zijn voor werkenden, de samenleving en economie. Ze *kunnen* leiden tot meer werk, meer vrijheid om werk en privé te combineren

²⁹ Zie paragraaf 3.5. Het Rathenau onderzoek is verricht van juni 2019 tot maart 2020 (Zie [Werken op waarde geschat. Grenzen aan digitale monitoring op de werkvloer door middel van data, algoritmen en AI](#), 9 april 2020).

³⁰ Terugkijken kan via de link [Rondetafelgesprek: "Werk in de platformeconomie" | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#).

³¹ De position papers zijn te vinden via de link [Rondetafelgesprek: "Werk in de platformeconomie" | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#). Daarnaast is een [reader RTG platformeconomie](#) opgesteld met naast de position papers, informatie van de internetconsultatie onder ervaringsdeskundigen (platformwerkers) en een stafnotitie met informatie over robotisering en platformeconomie in verschillende landen.

en minder toetredingsdrempels voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Maar ze kunnen ook leiden tot ondermijning van onze sociale zekerheid, versmalling van de belastinggrondslag en onzekere leef- en werkomstandigheden voor de platformwerkers. De AVV³² gaf verder aan dat platformwerk nog weinig voorkomt in Nederland, en hoort bij de discussie over de gevolgen van robotisering (algoritme) en automatisering.

Antwoord op subvraag 1.2: beleid en debatten in verschillende Europese landen op het terrein van robotisering en platformeconomie³³ (met name Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Denemarken en Frankrijk)?

ECPRD³⁴

Het beleid en debatten in verschillende Europese landen (en Canada) op het terrein van robotisering en platformeconomie staan weergegeven in paragraaf 3.2 en bijlage 1. De rode draad is dat er bij de genoemde landen niet alleen aandacht is voor robotisering en platformeconomie, maar ook voor opleidingen die gericht zijn op de veranderende arbeidsmarkt. Dat geldt voor bijvoorbeeld Nederland, België, Frankrijk, Ierland, Estland, Slovenië, Polen en Zweden.

De noordelijke landen geven aan dat de problematiek benaderd wordt met een aantal denktanks en commissies om een en ander op dit gebied vorm te geven en daarin gezamenlijk op te trekken. De impact van digitalisering en nieuwe vormen van werk waaronder platformeconomie staat centraal in een vierjarig project van de Nordic Council of Ministers. De Nordic Council is een samenwerkingsverband waarbij Denemarken, Finland, IJsland, Noorwegen, Zweden, De Faeröer, Groenland en Åland betrokken zijn. De resultaten van hun project 'The future of Work: Opportunities and challenges for the Nordic models', zijn een bijdrage aan het 100-jarig jubileum van de ILO (International Labour Organization) in 2019. Ook Denemarken, Noorwegen, Zweden en Duitsland hebben commissies en denktanks die actief zijn op het terrein van platformeconomie, zie verder paragraaf 3.2 en bijlage 1.

Werkbezoek Parijs

Tijdens het werkbezoek van de commissie aan Parijs (zie paragraaf 3.4) is gesproken met ambtenaren (van de ministeries van Sociale Zaken, Digitale Zaken en Inspectie Sociale Zaken), onderzoekers (o.a. van OESO en Ires)³⁵, vakbondsmensen en een parlementslid. De onderwerpen die aan de orde zijn gekomen tijdens het werkbezoek zijn de toekomst van werk, robotisering, globalisering, zzp'ers en schijnzelfstandigheid, platformeconomie en de wens van Frankrijk voor Europese wetgeving op genoemd terrein.

Over de toekomst van werk zijn veel angsten rond robotisering en globalisering. Banen zullen geautomatiseerd worden maar nieuwe technologieën maken ook banen.

In sommige landen is weinig verschil in fiscale behandeling werknemer en zzp'er, maar in Nederland is wel veel verschil. Schijnzelfstandigheid moet worden bestreden, er is een grijze zone met zelfstandigen die financieel afhankelijk zijn van één werkgever of opdrachtgever.

³² AVV: Alternatief voor Vakbond.

³³ De krapte op de arbeidsmarkt wordt alleen in Nederland bekeken.

³⁴ ECPRD: The European Centre for Parliamentary Research and Documentation. Dit is het netwerk van Europese parlementen.

³⁵ OESO: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling. Ires: Institut de Recherches Economiques et Sociales.

Problematiek van platformeconomie, zoals of platformwerkers in loondienst of zelfstandigen zijn, speelt ook in Frankrijk en ook daar is de overheid nog op zoek naar een oplossing. Daarvoor is een dialoog nodig op nationaal en Europees niveau. De overheid beschouwt platformwerkers noch in loondienst, noch als zelfstandigen. Men zoekt naar een nieuwe definitie, daar tussenin, een derde vorm van arbeidsverhouding. Volgens de Franse gesprekspartners moet er een kader komen voor platformgebruikers (die diensten/goederen aanbieden) om uitbuiting te voorkomen en een gebruik van platforms te krijgen dat goed geregeld is. Die platformgebruikers, die diensten/goederen aanbieden, moeten we niet beschouwen als zijnde in loondienst. Er wordt ook nagedacht of een platform een dividend kan uitkeren, een winst van het platform en dat te koppelen aan de bescherming van de platformwerker. Wetgevend kader voor deze problematiek over zelfstandigheid werknemers en dividend uitkeren werd aangekondigd voor eind 2020/begin 2021. De Franse overheid wil een Europese wetgeving bijvoorbeeld over persoonsgegevens en over algoritme.

Antwoord op subvraag 1.3: de ontwikkelingen en toekomstontwikkelingen op de arbeidsmarkt aangaande de platformeconomie

De SER

De Sociaal Economische Raad (SER) publiceerde op 19 oktober 2020 haar rapport [Hoe werkt de platformeconomie?](#) In het rapport geeft de SER aan dat platforms kansen bieden maar ook risico's hebben. Bijvoorbeeld commerciële platforms die vraag en aanbod van werk bij elkaar brengen, zoals Werkspot, Helpling of Clickworker. Ze vormen een snelle manier om aan werk te komen, ook als dat door opleiding of achtergrond moeilijk is. Meer mensen kunnen dus aan het werk. Ondernemers kunnen meer omzet maken door bijvoorbeeld een bezorgdienst op te zetten en consumenten krijgen meer keuze en gemak. De risico zijn er vooral voor wie weinig opleiding heeft, eenvoudig werk doet zoals oppassen of schoonmaken en geen ander inkomen heeft. Zulke platformwerkers zijn afhankelijk van het platform of ze wel werk krijgen, ze werken soms voor lage tarieven en moeten dan veel uren maken. Maar er zijn grote verschillen, want er zijn ook platformwerkers die goed verdienen. Zij beschikken vaker over specifieke vaardigheden en een betere opleiding en gebruiken platforms als een extra kanaal om aan werk te komen. De SER gaat daarnaast in op de arbeidsrelatie van platformwerkers en van zzp'ers in het algemeen. Onduidelijk is of ze werknemer of (zelfstandige) ondernemer zijn. De SER adviseert om meer te doen aan het ontwikkelen en implementeren van nieuwe technologieën om de kansen die de platformeconomie biedt beter te benutten. Dit vraagt om meer durfkapitaal, meer passend opgeleid personeel, met name bij de grotere platforms en investeringen in digitale vaardigheden van burgers. Werkgevers, werknemers, overheid en de platformbedrijven moeten hierin samen optrekken.

Antwoord op subvraag 1.4: beleidsaanpak van het kabinet inzake krapte op de arbeidsmarkt en wat de Kamer daaraan kan aanvullen?

Zie hiervoor het eerste deel van het antwoord op vraag 1.1.

Antwoord op subvraag 1.5: de huidige 'state of the art' en (internationale) ontwikkelingen van robotisering sinds het Rathenau onderzoek in 2015³⁶

Voordat het Rathenau Instituut onderzoek deed voor de commissie SZW in 2019-2020 deed zij in 2015 en in 2018 ook al onderzoek naar robotisering op verzoek van de commissie SZW, zie Rathenau-rapport *Werken aan de robotsamenleving* (2015) en *Robotisering en automatisering op de werkvloer* (2018)³⁷. De commissie geeft in dit eindverslag een update van de 'state of the art' en (internationale) ontwikkelingen van robotisering sinds genoemd Rathenau-onderzoek uit 2015. Het Rathenau-rapport uit 2018 is bedoeld om bedrijven te ondersteunen bij het maken van een realistische inschatting over de mogelijkheden en onmogelijkheden van digitale technologie. Omdat de introductie van nieuwe digitale technologie, vraagt om nieuwe werkprocessen, is het belangrijk dat medewerkers betrokken zijn bij het innovatieproces. Het is immers het personeel dat gaat werken met de nieuwe technologie. Ook zij ontdekken nieuwe mogelijkheden. Uit de studie blijkt dat nieuwe technologie van bovenaf opleggen averechts werkt: er ontstaat meer weerstand, en de technologie wordt niet goed ingezet. Creëer de nieuwe werkprocessen dus in samenwerking met het personeel om optimaal van de nieuwe digitale technologie te kunnen profiteren.

Andere onderzoeksrapporten na het Rathenau-rapport uit 2015 geven onder meer aan dat er door robotisering juist ook banen bij kunnen komen. In maart 2018 becijferde de OESO³⁸ (de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) bijvoorbeeld, voortbouwend op de eerder genoemde resultaten van Frey en Osborne uit 2013, dat robots niet de helft, maar slechts 14 procent van de banen zullen laten verdwijnen. In Nederland is dat nog lager. Het Financieele Dagblad kopte dan ook dat Nederland meer robotproof blijkt.³⁹

Dan is er nog het verhaal van Michael Roth van Amazon⁴⁰, die aangeeft dat dankzij de investeringen in transportrobots meer producten gedistribueerd kunnen worden met minder medewerkers èn dat de inzet van robots toch geen arbeidsplaatsen kost: Amazon groeit dankzij de technologie en stelt wereldwijd nog steeds nieuwe medewerkers aan. De Britse journalist James Bloodworth, die een half jaar undercover ging in Britse distributiecentra van Amazon, schreef daar zijn in 2018 zijn boek "Hired" over, en zegt wel dat dat onder slechte betaling en omstandigheden gebeurt.⁴¹

Afgezien van de arbeidsomstandigheden zijn de meningen dus verdeeld over of robotisering juist banen of banenverlies oplevert. In ieder geval geeft het de noodzaak aan om visie en beleid op robotisering en digitalisering te ontwikkelen.

³⁶ [Werken aan de robotsamenleving](#), Rathenau Instituut, 17 juni 2015.

³⁷ [Robotisering en automatisering op de werkvloer](#), Rathenau Instituut, 2 mei 2018.

³⁸ [Putting a face behind the jobs at risk of automation](#).

³⁹ Financieele Dagblad 4 april 2018.

⁴⁰ In het interview in Nieuwsblad Transport 30 aug. 2017: "De inzet van robots zorgt voor tevreden medewerkers".

⁴¹ Boekrecensie in NRC-Next 6 juni 2018: [NRC.nl/Loden benen en lage lonen in een Brits magazijn](#)

0.3.2 Deelblok 2 'Leven lang gezond werken en leren' toegespitst op 'Leven Lang Ontwikkelen'

De kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen

Onderzoeksvragen

Wat zijn de kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen?

- Hoe ziet de financiering van Leven Lang Ontwikkelen eruit?
- Welke partijen zijn daarbij betrokken?
- Hoeveel geld gaat er (bij benadering) in om?
- Welk deel is publiek, welk deel is privaat, welk deel is publiek – privaat?

Deelblok 2 'Leven lang gezond werken en leren' is gedurende het traject toegespitst op 'leven lang ontwikkelen'. Dit deelblok heeft een overlap met en sluit aan op de kennisagenda van de commissie OCW, die hiervoor 2 activiteiten heeft uitgevoerd.⁴² Voor dit deelblok van de commissie SZW is van maart tot juli 2020 het onderzoek uitgevoerd naar de kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen, waarmee de antwoorden worden gegeven op bovengenoemde vier vragen.⁴³ Het onderzoek bestond uit een analyse op basis van een uitgebreide literatuurstudie en 18 gesprekken gevoerd door de staf SZW met 26 experts. De resultaten van dit onderzoek zijn opgetekend in de openbare eindnotitie [Kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen](#).⁴⁴ De eindnotitie is naar de minister van SZW gestuurd met het verzoek om een appreciatie te geven (zie [brief aan minister SZW van 3 juli 2020](#)).⁴⁵ De kabinetsreactie hierop staat in de brief van 13 november 2020.⁴⁶

De antwoorden op de vragen van de commissie SZW over Leven Lang Ontwikkelen hebben de volgende negen inzichten opgeleverd, zoals die in de eindnotitie *Kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen* zijn opgenomen.⁴⁷

Inzichten

Inzicht 2.1: Er is geen helder inzicht in de uitgaven van LLO in Nederland, privaat noch publiek. Dit komt waarschijnlijk gedeeltelijk door de versplinterde verantwoordelijkheid, onder andere tussen departementen en de tijdelijke aard van veel regelingen. Hierdoor wordt het overzicht bijhouden en het maken van langetermijnplannen bemoeilijkt. Er is daarom behoefte aan een overzichtelijke structuur van LLO, waarmee verschillende initiatieven en budgetten aan elkaar gekoppeld worden.

⁴² De twee activiteiten/vraagstellingen van de commissie OCW zijn 1) [Belemmeringen van Leven Lang Ontwikkelen](#) (extern onderzoek door onderzoeksbureau Panteia en [technische briefing met SCP](#)). En 2) *Flexibel onderwijs*, waarvoor de commissie OCW een [werkbezoek aan ROC Midden Nederland](#) heeft gebracht.

⁴³ De voorbereidingsgroep Leven Lang Ontwikkelen (LLO) bestond uit de leden Tielen (VVD, voorzitter), Diertens (D66) en Van den Berge (GroenLinks). Het onderzoek is uitgevoerd van 11 maart tot 2 juli 2020 door de staf SZW (voornamelijk door Ellen Naborn (kenniscoördinator) en Emma Rikken (stagiaire)).

⁴⁴ Kamerstuk [30 012, nr. 127](#).

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Kamerstuk [30 012, nr. 135](#).

⁴⁷ Kamerstuk [30 012, nr. 127](#).

Inzicht 2.2: De budgetten voor LLO worden onderbenut. Het probleem is dus niet een gebrek aan geld, maar het bij elkaar brengen van kandidaten en het budget. Dit kan te maken hebben met een gebrek aan urgentiegevoel, negatieve ervaringen met leren, gebrek aan inzicht in de mogelijkheden en door de complexiteit van de huidige financieringsstructuur. Vooral voor middelbaar opgeleiden blijkt dat van toepassing te zijn, terwijl zij juist meer zouden kunnen profiteren van LLO. Overigens wordt benadrukt dat er geen sprake is van teveel budget, want als iedereen die er baat bij heeft gebruik zou maken van LLO, zou er meer geld nodig zijn.

Inzicht 2.3: Er zit (ruimschoots) meer privaat geld in LLO dan publiek geld. De vergelijking tussen genoemde geldstromen is in de eindnotitie opgenomen.

Inzicht 2.4: De baten van LLO zijn lastiger te kwantificeren. Enerzijds omdat het om nonmonetaire voordelen gaat, zoals "gelijkheid" of "voldoening". Anderzijds, wanneer kwantificeren wel mogelijk is, is het vaak een flink ingewikkelde econometrische berekening, die berust op onzekere voorspellingen.

Inzicht 2.5: Door de coronacrisis wordt LLO alleen maar belangrijker, aangezien veel banen (mogelijk) zullen veranderen of verdwijnen. Door de economische crisis die hiermee gepaard gaat, is de voorspelling echter dat bedrijven zich vooral zullen richten op overeind blijven, daardoor minder op LLO en de LLO-budgetten mogelijk kunnen worden bekort. Vergrote urgentie maar verkleinde (private) investeringen dus. Overigens is ook een positief punt aangestipt: de digitale vaardigheden van mensen zijn enorm gestegen. Dit biedt ook mogelijkheden voor flexibilisering van onderwijs door online aanbod en dat kan weer obstakels voor deelname aan LLO verminderen.

Inzicht 2.6: De experts waarmee gesproken is, zien het als de taak van de overheid om een duidelijke infrastructuur te bieden, bijvoorbeeld in de vorm van laagdrempelige leerwerkloketten, waar ondersteuning wordt geboden bij het inventariseren van de persoonlijke ontwikkeling in de vorm van persoonlijke begeleiding/coaching. Met alleen financiële ruimte komen mensen nog niet in beweging als ze niet weten hoe en wat. Dat geldt vooral voor praktischer opgeleiden. Het gaat daarnaast ook om de bewustwording van mensen dat ontwikkeling je verder kan helpen/duurzaam werkt in carrières.

Inzicht 2.7: Volgens de gesproken deskundigen zou de overheid zich moeten ontfemen over Leven Lang Ontwikkelen onder mensen zonder dienstverband, waaronder werklozen en zelfstandigen. Deze hebben immers geen werkgever die het zou kunnen betalen en dikwijls ook beperkte eigen financiële slagkracht. Daarbij komt dat de voorwaarden van de Werkloosheidswet (WW) gericht zijn op het zo snel mogelijk weer aan het werk gaan, waarbij de duurzaamheid van die baan dan vaak minder belangrijk geacht wordt.

Inzicht 2.8: Vanuit de overheid wordt meer geïnvesteerd in formeel onderwijs, terwijl juist flexibele of niet-schoolse manieren van ontwikkelen en het erkennen van zulke opgedane vaardigheden de moeilijk te bereiken doelgroep aanspreekt. Het beeld van Leven Lang Ontwikkelen zou ook minder schools moeten worden om de juiste doelgroepen aan te spreken; mensen leren al veel 'on the job'. Dat kan meer worden gewaardeerd, bijvoorbeeld met een ervaringscertificaat (Erkenning Verworven Competenties (EVC)).

Daarnaast zouden overheid en bedrijfsleven meer moeten samenwerken op het terrein van informele en non-formele ontwikkeling.

Inzicht 2.9: Er is een fiscale vrijstelling voor studie en scholing in de loonheffing om uitgaven aan ontwikkeling door private partijen te stimuleren. Dit is een onderdeel van de werkkostenregeling, die 1,2% van de totale fiscale loonsom mag bedragen. Het gaat om het fiscaal vrijstellen van opleidingen (inclusief EVC-trajecten) of andere ontwikkelmiddelen door werknemers mits deze worden gefinancierd met het oog op verbetering van de maatschappelijke positie in financieel-economisch opzicht. Zowel de directe als indirecte kosten (zoals reiskosten) vallen hieronder. Onbekend is hoeveel werknemers hieronder vallen.

1 Inleiding

Versterking kennispositie

De commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) werkt voortdurend aan het versterken van haar zelfstandige kennis- en informatiepositie, bijvoorbeeld door rondetafelgesprekken te organiseren, (extern) onderzoek te doen of werkbezoeken af te leggen. Daarnaast stelt de commissie een aantal thema's vast waarin zij zich specifiek wil verdiepen, de zogeheten kennisagenda. Het doel is om op deze thema's een stevige gemeenschappelijke kennisbasis te realiseren. Nadere informatie over deze kennisagenda en de (activiteiten van) de commissie SZW staan op de [website van de Tweede Kamer Commissie SZW](#).

In haar kennisagenda voor 2018 tot en met 2021 heeft de commissie onder andere het thema 'veranderende arbeidsmarkt' opgenomen, waarmee de commissie zich ten doel heeft gesteld te onderzoeken hoe de arbeidsmarkt de komende jaren zal veranderen. In dit kader zijn verschillende activiteiten door de commissie uitgevoerd in de periode van november 2018 t/m maart 2021.

Het voorbereidende werk voor de commissie SZW op dit kennisthema is verricht door een voorbereidingsgroep, die bestaat uit Kamerleden van de commissie SZW:

- Gijs van Dijk (PvdA), voorzitter⁴⁸
- Tielen (VVD)⁴⁹
- Palland (CDA)⁵⁰
- Van Beukering (D66)⁵¹
- Maatoug (GroenLinks)⁵²
- Van Kent (SP)

Voor het onderzoek naar de kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen is een aparte voorbereidingsgroep actief geweest, die bestond uit leden van de commissies Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en SZW:

- Tielen (VVD), voorzitter
- Van den Berge (GroenLinks)
- Diertens (D66)

Enkele activiteiten van de voorbereidingsgroep zijn begeleid door Michel Rog, voorzitter van de commissie SZW. De voorbereidingsgroep is ambtelijk ondersteund door de staf SZW in wisselende samenstelling, te weten Marc Esmeijer (plv. griffier), Harmanda Post (plv. griffier), Sarah Kraaijenoord (adjunct-griffier), Erwin Sjerp (adjunct-griffier), Ellen Verouden (adjunct-griffier), Ellen Naborn (kenniscoördinator), Wilma van Zeijts (informatiespecialist), Ada van den Berg (informatiespecialist) en Emma Rikken (stagiaire).

⁴⁸ Voorzitter Gijs van Dijk volgde Heerma (CDA) op vanaf 26 juni 2019.

⁴⁹ Tielen (VVD) volgde Wiersma (VVD) op vanaf 4 september 2019.

⁵⁰ Sinds 26 juni 2019.

⁵¹ Als opvolger van Van Weyenberg (D66) per 10 augustus 2021.

⁵² Als opvolger van Smeulders (GroenLinks) na de verkiezingen van 17 maart 2021.

In dit verslag worden de resultaten gepresenteerd van het programma Veranderende arbeidsmarkt, zoals die er tot nu toe zijn. Na de samenvatting en bevindingen in hoofdstuk 0 en de inleiding in hoofdstuk 1 komen vervolgens de onderzoeksvragen aan de orde die de focus van de commissie aangeven in hoofdstuk 2. In hoofdstuk 3 zijn de resultaten van de afzonderlijke activiteiten opgenomen die de commissie voor het programma Veranderende arbeidsmarkt heeft ondernomen. Elke activiteit is beschreven in een aparte (sub)paragraaf met in totaal 6 paragrafen.

2 Onderzoeksvragen als focus van de commissie SZW

De commissie SZW heeft ervoor gekozen om de gemeenschappelijke kennispositie van de commissie onder andere te versterken met het thema 'veranderende arbeidsmarkt'. De commissie heeft twee deelblokken en een aantal onderzoeksvragen geformuleerd die richting hebben gegeven aan het thema. Een disclaimer hierbij is dat deze onderzoeksvragen medio 2018 zijn geformuleerd, voordat de wereldwijde pandemie en coronacrisis, die een enorme impact heeft op de (veranderende) arbeidsmarkt, is uitgebroken.

De hoofdvragen ter versterking van de gemeenschappelijke kennispositie van de commissie op het terrein van 'Veranderende arbeidsmarkt' worden beantwoord met de hierboven genoemde instrumenten/activiteiten. Hiervoor is het thema 'Veranderende arbeidsmarkt' ingedeeld in onderstaande twee deelblokken:

- Deelblok 1 van 'Veranderende arbeidsmarkt' bestaat uit de onderwerpen 'platformeconomie', 'krapte op de arbeidsmarkt' en 'robotisering'.
- Deelblok 2 heeft als hoofdonderwerp 'Leven lang gezond werken en leren', dat gedurende het traject is toegespitst op 'leven lang ontwikkelen'.

De hoofdvraag deelblok 1 'Veranderende arbeidsmarkt'

Hoe zal de arbeidsmarkt de komende jaren veranderen, welke banen verdwijnen en welke komen ervoor in de plaats, in welke sectoren (vooral), hoeveel arbeidsplaatsen zijn daarmee gemoeid? Wat zal er op de arbeidsmarkt gebeuren bij een volgende crisis, wat zijn voorspellingen en toekomstscenario's? Welke ontwikkelingen zijn er in het verleden geweest na een crisis? Wat kan men hiervan leren?

Subvragen bij deelblok 1 'Veranderende arbeidsmarkt'

1. Wat is de relatie tussen de onderwerpen van het thema 'Veranderende arbeidsmarkt', wat is de invloed van digitalisering/robotisering op de platformeconomie en wat is de invloed van krapte op de arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid hierop?
2. Welk beleid en welke debatten worden gevoerd in verschillende Europese landen op het terrein van robotisering en platformeconomie⁵³, meer specifiek in het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Denemarken en Frankrijk?
3. Wat zijn de verdere ontwikkelingen en toekomstontwikkelingen op de arbeidsmarkt aangaande de platformeconomie?
4. Welke beleidsaanpak heeft het kabinet inzake krapte op de arbeidsmarkt en wat kan de Kamer daaraan aanvullen?
5. Wat is de huidige 'state of the art' en (internationale) ontwikkelingen van robotisering, is het veranderd sinds het Rathenau onderzoek in 2015?⁵⁴

Onderwerpen van deelblok 2: 'Leven lang gezond werken en leren'

Deelblok 2 'Leven lang gezond werken en leren' is gedurende het traject toegespitst op 'leven lang ontwikkelen'. Voor dit deelblok is van maart tot juli 2020 het onderzoek

⁵³ De krapte op de arbeidsmarkt wordt alleen in Nederland bekeken.

⁵⁴ Rapport 'Werken aan de robotsamenleving' van het Rathenau Instituut, [2015D22260](https://www.rathenau.nl/publicaties/2015D22260).

uitgevoerd naar de kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen.⁵⁵ Het onderzoek bestond uit een analyse op basis van een uitgebreide literatuurstudie en 18 gesprekken gevoerd door de staf SZW met 26 experts. De resultaten van dit onderzoek zijn opgetekend in de openbare eindnotitie [Kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen](#).⁵⁶ De eindnotitie is naar de minister van SZW gestuurd met het verzoek om een appreciatie te geven (zie [brief aan minister SZW van 3 juli 2020](#)).⁵⁷ Op 13 november 2020 is de kabinetsbrief ontvangen, maar er wordt niet afzonderlijk ingegaan op de inzichten van de commissie SZW.⁵⁸

Overigens heeft het deelblok Leven Lang Ontwikkelen een overlap met de kennisagenda van de commissie OCW, die daarvoor activiteiten/vraagstellingen heeft uitgevoerd: 1) extern onderzoek door onderzoeksbureau Panteia (onderzoeksrapport: [Belemmeringen van Leven Lang Ontwikkelen](#)) en [technische briefing met SCP](#); en 2) een [werkbezoek aan ROC Midden Nederland](#) door de commissie OCW in het kader van *flexibel onderwijs*.

⁵⁵ De voorbereidingsgroep LLO bestond uit de leden Tielen (VVD, voorzitter), Diertens (D66) en Van den Berge (GroenLinks). Het onderzoek is uitgevoerd van 11 maart tot 2 juli 2020 door de staf SZW (voornamelijk door Ellen Naborn (kenniscoördinator) en Emma Rikken (stagiaire)).

⁵⁶ Kamerstuk 30 012, nr. 127.

⁵⁷ Kamerstuk 30 012, nr. 127.

⁵⁸ Kabinetsbrief 13 november 2020: [Routekaart Leren en Ontwikkelen](#)

3 Resultaten van de verschillende activiteiten in 2018 t/m 2021

In het kader van het kennisthema Veranderende arbeidsmarkt heeft de commissie SZW verschillende activiteiten ondernomen in de periode van november 2018 t/m oktober 2021. In dit hoofdstuk wordt kort per activiteiten weergegeven welke resultaten dat heeft opgeleverd:

- paragraaf 3.1: de binnenlandse werkbezoeken aan Nedcar, Bol.com en Picnic;
- paragraaf 3.2: het inzicht in het beleid en de debatten van verschillende Europese landen op het terrein van robotisering en platformeconomie⁵⁹ naar aanleiding van de vraag die is voorgelegd aan het netwerk van Europese parlementen ECPRD⁶⁰ (zie overzicht in bijlage 1 van dit eindverslag);
- paragraaf 3.3: de SCP-onderzoeksreeks *De veranderende wereld van werk*;
- paragraaf 3.4: het werkbezoek van de commissie aan Parijs van 1 t/m 3 maart 2020⁶¹ met als onderwerpen de toekomst van werk, robotisering, globalisering, zzp'ers en schijnzelfstandigheid, platformeconomie en de wens van Frankrijk voor Europese wetgeving op genoemd terrein;
- paragraaf 3.5: het Rathenau Instituut naar digitalisering en arbeid, [Werken op waarde geschat. Grenzen aan digitale monitoring op de werkvloer door middel van data, algoritmen en AI](#), dat door de onderzoekers in een openbare technische briefing is toegelicht;
- paragraaf 3.6: de kennisbijeenkomst *Hoe werk blijft veranderen* die de commissie SZW op 8 oktober 2021 ter afronding van het kennisthema heeft georganiseerd.

3.1 Binnenlandse werkbezoeken (november 2018 en april 2019)⁶²

Op 2 november 2018 is de voorbereidingsgroep zowel Nedcar in Born bezocht als Bol.com in Waalwijk. Het werkbezoek naar Picnic in Utrecht vond plaats op 1 april 2019. Met de werkbezoeken is inzicht verkregen in het gebruik van robotisering in genoemde bedrijven.

Nedcar

De commissie werd ontvangen door o.a. personen van de directie en HR. VDL Nedcar is opgericht in 1953, bestaat uit 92 bedrijven, heeft 15.000 medewerkers in 19 landen. Op het terrein van VDL in Born werken 5.500 medewerkers aan autoassemblage van verschillende automerken waaronder DAF, Volvo en BMW. In totaal worden circa 200.000 auto's per jaar gemaakt, ongeveer elke minuut een auto. Nedcar wil dat aantal verdubbelen tot een capaciteit van 400.000 auto's.

De voortdurende procesoptimalisatie heeft er o.a. toe geleid dat er gewerkt wordt met 1200 robots, bijvoorbeeld voor het aan elkaar lassen van carrosseriedelen. Dat wordt weer

⁵⁹ De krapte op de arbeidsmarkt wordt alleen in Nederland bekeken.

⁶⁰ ECPRD: The European Centre for Parliamentary Research and Documentation.

⁶¹ De delegatie bestond uit de leden Tielen (VVD) (delegatieleider), Palland (CDA), Smeulders (GroenLinks) en Van Kent (SP). Vanuit de staf SZW werd de delegatie begeleid door Sarah Kraaijenoord en Ellen Naborn.

⁶² Ook in deze paragraaf gaat de disclaimer hierbij dat deze werkbezoeken hebben plaatsgevonden, voordat de wereldwijde pandemie en coronacrisis, die een enorme impact heeft op de (veranderende) arbeidsmarkt, is uitgebroken.

nagemeten door camera's. VDL heeft een eigen praktijkschool waar nieuwe medewerkers worden opgeleid, dat is een Mbo-opleiding.

Nedcar geeft aan aandacht te hebben voor HR, zoals het bieden van opleidingsmogelijkheden en het ontvangen van ROC-studenten. Nedcar ziet dat wat het verschil maakt niet de betaling is, maar ontwikkeling, waardering, etc. ("binden en boeien").

Informatie over Nedcar van na het werkbezoek

Door corona had de fabriek de afgelopen maanden een omzetsdaling van 700 miljoen euro, onder andere door problemen met BMW. Er zijn [schriftelijke vragen](#) gesteld en er is een [schriftelijk overleg](#) geweest in de Kamer over de toekomst van Nedcar. De minister van Economische Zaken en Klimaat (Wiebes) laat weten dat het kabinet VDL Nedcar heeft toegezegd zich actief in te zetten (samen met lokale overheden) voor het behoud van de fabriek en de werkgelegenheid ([29826 nr. 126](#) en [29826 nr. 122](#)). Ook de provinciale politiek wil VDL Nedcar helpen in 2023 een doorstart te maken. Er wordt gesproken over het meefinancieren van een nieuwe hal en een betere ontsluiting door het aanleggen van een nieuwe randweg (1Limburg.nl, [15 okt. 2020](#) en [10 november 2020](#)).

Bol.com

De commissie werd ontvangen door o.a. personen van de directie van Bol.com en Ingram Micro NL. De laatstgenoemde verzorgt als distributeurs van IT-producten en -diensten de logistiek. Bol.com is in 20 jaar gegroeid van een online boekwinkel naar e-commerce platform (Bol.com is sinds mei 2012 onderdeel van Ahold Delhaize en in 2018 kwam daar een drankwinkel bij). Inmiddels wordt gewerkt met 21.000 partners (het aantal groeit nog) met 16 miljoen artikelen in het assortiment. De verkoopsnelheid is gemiddeld 17 artikelen per seconde en op Black Friday zelfs 25 artikelen per seconde. En daarnaast is nog het onderdeel particulierenverkoop, waarvan de logistiek door die particulieren zelf gedaan wordt.

In Waalwijk is Ingram Micro gevestigd en PostNL (levert aan Bol.com sorteercapaciteit) zit in hetzelfde pand met circa 800 – 4000 medewerkers in het distributiecentrum (i.v.m. pieken gedurende het jaar).

Bol.com werkt volgens de certificeringsmethode voor een duurzaam gebouwde omgeving BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method), die wordt gebruikt in meer dan 80 landen wereldwijd. Dat is voor het nieuwe (naastgelegen pand) de inzet van verdubbeling. Hierbij zijn robotisering en mechanisering noodzakelijk, voor verschillende processen in de logistiek, verpakkingsmachines en shuttlesysteem. Mechanisering vraagt om een ander type werknemers met vaak hoogwaardige functies, onder andere voor het bouwen en onderhoud van machines.

Informatie over Bol.com - Ingram Micro NL van na het werkbezoek

Bij Bol.com is het aantal werknemers tijdens de coronacrisis gegroeid. In Waalwijk werken nu 3500 werknemers voor Ingram Micro (De Stentor, 25 november 2020). De nieuwe campus voor arbeidsmigranten in Waalwijk is zo goed als klaar. In totaal wonen er straks 447 arbeidsmigranten. De campus, direct achter het distributiecentrum van Ingram Micro, is de derde grootschalige huisvesting voor arbeidsmigranten in Waalwijk (AD, 20 oktober 2020).

Picnic

De commissie werd ontvangen door o.a. de directie en twee trainers van Picnic. Er werd allereerst gewerkt aan orderpicking door de aanwezige commissieleden en staf, waarbij de trainers een spoedcursus gaven over de te verrichten werkzaamheden van orderpicking.

Daarna sprak de directie over het bedrijf. De sector van de supermarkten is de grootste sector qua omzet maar de kleinste online opererende sector. Picnic geeft aan te werken aan een passende cao, een soort e-commerce-cao, waarvoor Picnic met vakbonden destijds in gesprek was.⁶³

Informatie over Picnic van na het werkbezoek

Picnic maakt sinds de coronacrisis een grote groei door. In september vorig jaar bleek dat het personeelsbestand met 25% was toegenomen tot 5000 mensen (Telegraaf 22 september 2020) en is het zesde en grootste distributiecentrum in Apeldoorn open gegaan (in juli 2020) (De Stentor, 9 juli 2020). Picnic ligt nog steeds met de FNV in de clinch of ze nu wel of niet onder de supermarkt-cao vallen. Picnic is een van de webondernemingen die via brancheorganisaties Thuiswinkel.org en Inretail werkt aan een cao voor e-commercebedrijven (Parool, 2 maart 2020). Uiteindelijk is Picnic met een eigen cao gekomen (zonder toeslagen op zon- en feestdagen, maar met 6% loonsverhoging in twee jaar en een hogere pensioenbijdrage). Picnic heeft hierover een akkoord bereikt met vakbond De Unie. Volgens Muller is de cao bedoeld voor de gehele e-commerce, andere partijen kunnen zich erbij aansluiten (NRC, 10 april 2020). En inmiddels is door Picnic voor de tweede keer een cao-akkoord gesloten met De Unie (NRC, 8 november 2021).⁶⁴

3.2 Beleid en debat in verschillende Europese landen en Canada (november 2018)⁶⁵

Rode draad

In 2018 is het netwerk van Europese parlementen ECPRD⁶⁶ de vraag voorgelegd welk beleid en welke debatten gevoerd worden in verschillende Europese landen op het terrein van robotisering en platformeconomie.⁶⁷ De vraag is uitgezet bij parlementen van 26 landen, waarvan in totaal parlementen van 18 landen informatie hebben gestuurd (uit

⁶³ Het Algemeen Dagblad berichtte 17 mei 2019, dat de onlinesupermarkt Picnic zich aansluit bij de retail-cao van brancheorganisatie INretail, zegt medeoprichter Michiel Muller. Hij wil samen met INretail komen tot de eerste e-commerce-cao. Picnic ging de cao non-food toepassen die INretail afsprak met vakbonden CNV Vakmensen, De Unie en AVV. De cao van INretail geldt voor 170.000 winkelmedewerkers en loopt tot 2021. Picnic hoopt daarna over te gaan op een e-commerce-cao. In april 2020 sloot Picnic met de Unie een cao, die geldt voor vierduizend werknemers die in het magazijn en bij de bezorgdienst werken. De cao heeft een looptijd van 2 jaar. FNV was niet betrokken bij de totstandkoming van deze cao. Het is de eerste cao voor een webwinkel. Andere e-commerce ondernemingen kunnen zich hierbij aansluiten (bron: ANP 10 april 2020). Niet bekend is of dat inmiddels is gebeurd.

Het in 2015 opgerichte Picnic bezorgt inmiddels in ruim tachtig gemeenten.

⁶⁴ [Picnic bereikt cao-akkoord buiten grote vakbonden om - NRC](#) 8 november 2021.

⁶⁵ Ook in deze paragraaf gaat de disclaimer hierbij dat deze uitvraag bij de ECPRD is gedaan, voordat de wereldwijde pandemie en coronacrisis, die een enorme impact heeft op de (veranderende) arbeidsmarkt, is uitgebroken.

⁶⁶ ECPRD: The European Centre for Parliamentary Research and Documentation.

⁶⁷ De krapte op de arbeidsmarkt wordt alleen in Nederland bekeken.

Europa en Canada). In bijlage 1 van dit eindverslag is deze informatie in een 'Overzichtstabel van gevoerd beleid en debatten in een aantal Europese landen en Canada van de afgelopen 3 jaar op het terrein van robotisering en platformeconomie' opgenomen. Een rode draad is dat er bij de landen waar informatie van is ontvangen aandacht is voor robotisering en platformeconomie. Daarbij komt dat de parlementen van meerdere landen aangeven dat er aandacht is voor opleidingen die gericht zijn op de veranderende arbeidsmarkt, zoals in Nederland, België, Frankrijk, Ierland, Estland, Slovenië, Polen en Zweden.

Noordelijke landen

De noordelijke landen geven aan dat de problematiek benaderd wordt met een aantal denktanks en commissies om een en ander op dit gebied vorm te geven en daarin gezamenlijk op te trekken. De impact van digitalisering en nieuwe vormen van werk waaronder platformeconomie staat centraal in een vierjarig project van de Nordic Council of Ministers. De Nordic Council is een samenwerkingsverband waarbij Denemarken, Finland, IJsland, Noorwegen, Zweden, De Faeröer, Groenland en Åland betrokken zijn. De resultaten van hun project 'The future of Work: Opportunities and challenges for the Nordic models', zijn een bijdrage aan het 100-jarig jubileum van de ILO (International Labour Organization) in 2019. Denemarken heeft sinds 2017 de Disruption Council, waar oplossingen worden uitgedacht voor de problemen die ontstaan door de werking van de deel- en platformeconomie. De Disruption Council telt 8 ministers en 31 permanente leden, waaronder de sociale partners, bedrijfsvertegenwoordigers, CEO's van grote Deense bedrijven, experts en ondernemers. De Deense premier is voorzitter van de Raad. Het kabinet Solberg van Noorwegen heeft in 2016 de Sharing Economy Committee ingesteld met professor Staahl Gabrielsen (Universiteit van Bergen) als voorzitter. De commissie heeft als opdracht om kansen en uitdagingen van de deeleconomie te evalueren en ook de gevolgen van de deeleconomie (platformeconomie) voor de arbeidsmarkt en de regels voor consumentenbescherming. Daarnaast verricht het Noorse onderzoeksinstituut Fafó interessante relevante onderzoeken. In Zweden is een Raad voor de toekomst opgericht met drie analysegroepen waaronder de groep De toekomst van werk. De Raad voor de toekomst is een denktank binnen de overheid.

Duitsland

Overigens heeft Duitsland ook een denktank, opgericht door de minister van Werkgelegenheid (Hubertus Heil): "Denkfabriek digitale arbeidssamenleving". Deze denktank moet innovatieve oplossingen voor de toekomst van de digitale werkomgeving en haar juridische vormgeving ontwikkelen.

3.3 SCP neemt enkele onderzoeksvragen van de commissie SZW mee in haar onderzoeksreeks (*De Veranderende wereld van werk*) (2020-2021)

De voorbereidingsgroep Veranderende arbeidsmarkt heeft gesprekken met het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) gevoerd over de onderzoeksvragen van de commissie, waarna het SCP het onderwerp in de eigen werkplanning heeft opgenomen en zelfstandig in uitvoering heeft genomen. De verkenning van het SCP naar de *Veranderende arbeidsmarkt* heeft twee hoofdvragen: Kunnen burgers in 2030 rekenen op zeker en kwaliteitsvol werk? En kunnen zij dit combineren met scholing en de zorg voor naasten en kinderen? Hiertoe

wordt beschreven en doordacht wat de verbanden zijn tussen de (verwachte) kwaliteit van werk, het combineren van taken, en vergrijzing, platformisering en/of robotisering van arbeid. Het project is uitgevoerd door systematische literatuurstudies, expertinterviews en kwalitatieve scenario's te combineren, en heeft een overzicht van mogelijke knelpunten en handelingsperspectieven opgeleverd. De SCP-verkenning heeft vier rapporten in de onderzoeksreeks *De veranderende wereld van werk* opgeleverd, waarvan de laatste verscheen op 22 april 2021.⁶⁸

3.4 Werkbezoek aan Parijs (1 t/m 3 maart 2020)

Van 1 t/m 3 maart 2020⁶⁹ heeft de commissie een werkbezoek gebracht aan Parijs, zie verslag in Kamerstuk [35 511, nr. 1](#). Er is gesproken met ambtenaren (van de ministeries van Sociale Zaken, Digitale Zaken en Inspectie Sociale Zaken), onderzoekers (o.a. van OESO en Ires)⁷⁰, vakbondsmensen en een parlementslid. In totaal ging het daarbij om gesprekken met 26 mensen tijdens negen bijeenkomsten. De onderwerpen die aan de orde zijn gekomen tijdens het werkbezoek zijn de toekomst van werk, robotisering, globalisering, zzp'ers en schijnzelfstandigheid, platformeconomie en de wens van Frankrijk voor Europese wetgeving op genoemd terrein.

Hieronder zijn de belangrijkste inzichten van het werkbezoek per gesprekspartner weergegeven.

Bij de OESO is gesproken over hun onderzoeken, waaruit blijkt dat:

- Over de toekomst van werk veel angsten rond robotisering en globalisering zijn. De onderzoeken leiden tot de verwachting dat van alle banen 14% geautomatiseerd wordt en 32% veranderingen ondergaat. Maar nieuwe technologieën creëren ook banen.
- Tussen landen zijn grote verschillen in fiscale behandeling van werknemers ten opzichte van die van zzp'ers. Nederland valt daarin op, door het grote fiscale verschil.
- Schijnzelfstandigheid, de grijze zone met zelfstandigen die financieel afhankelijk zijn van één werkgever of opdrachtgever is in meerdere landen aanwezig, ook in Nederland. Die kwetsbaarheid moet worden bestreden, bijvoorbeeld met aanpassing van het ontslagrecht, uitkeringen bij werkloosheid of het verbeteren van de onderhandelingspositie van zzp'ers wanneer zij weinig opties hebben op de arbeidsmarkt.
- Volgens Europese regels kunnen zelfstandigen niet collectief onderhandelen. In bepaalde landen kunnen alleen werknemers onderhandelen en tarieven afspreken. De cijfers laten zien dat Nederland altijd een uitzondering is met allerlei kwetsbaarheden en/of nul-uren-contracten (deze bestaan in veel landen niet).

⁶⁸ Zie [Slotbeschouwing van de reeks 'De veranderende wereld van werk' | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau \(scp.nl\)](#).

⁶⁹ De delegatie bestond uit de leden Tielen (VVD) (delegatieleider), Palland (CDA), Smeulders (GroenLinks) en Van Kent (SP). Vanuit de staf SZW werd de delegatie begeleid door Sarah Kraaijenoord en Ellen Naborn.

⁷⁰ OESO: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling. Ires: Institut de Recherches Economiques et Sociales.

Bij het ministerie van Arbeid is gesproken over de platformeconomie

- In Frankrijk ziet men als oplossing voor de problematiek van de platformeconomie om een dialoog te starten om op nationaal en Europees niveau convergentie te vinden.
- Vakbonden zeggen dat platformwerkers in loondienst zijn, maar dat klopt niet volgens de gesproken ambtenaren. Platforms zeggen dat het zelfstandigen zijn maar dat klopt ook niet. Men zoekt naar een nieuwe definitie, daar tussenin, een derde vorm van arbeidsverhouding.⁷¹
- Daarnaast is men bezig met het ontwikkelen van regelgeving voor platformgebruikers om uitbuiting te voorkomen. Daarbij kan geregeld worden tot welke vorm van arbeidsovereenkomsten platformwerkers zich dienen te verhouden. Er wordt ook nagedacht of een platform dividend kan uitkeren, een winst van het platform. Het achterliggende idee hierbij is om werkers een vorm van bescherming te bieden, op voorwaarde dat er dividend uitgekeerd wordt. Het wetgevend kader voor deze problematiek over zelfstandigheid van platformwerkers en dividend uitkeren werd aangekondigd voor eind 2020/begin 2021.
- Verder is men in Frankrijk bezig om het minimumloon te financieren door solidariteit van en verplichte aansluiting bij sociale zekerheid (in de denkfase). Dus ofwel men is zelfstandige ofwel men betaalt premies voor sociale zekerheid met rechten en plichten die daaruit voortvloeien. De kosten hiervoor zijn niet bekend omdat het aantal platformwerkers ook niet bekend is. Momenteel is een zelfstandig werknemer verzekerd maar met minder goede bescherming. De verplichtingen voor platforms van artikel 60 zijn van kracht.
- De tarieven worden bepaald door de platforms, maar het zou beter zijn als de overheid die tarieven reguleert en bindt aan een minimum. Die werknemers moeten niet het nieuwe lompoproletariaat worden, niet geëxploiteerd worden. Werknemers van platform moeten een dialoog gaan voeren, maar werknemers willen geen vakbonden want die vertrouwen ze niet.

Bij Institut de Recherches Economiques et Sociale (Ires)⁷² kwam aan de orde

- De Franse overheid wil een Europees model ontwikkelen. Op fundamentele juridische vragen moeten antwoorden komen, zoals de Europese wet persoonsgegevens en over algoritme. De algoritme-kwestie heeft het hele debat op z'n kop gezet. Een langetermijnbenadering is nodig. De korte termijn is om minimaal sociale dumping te vermijden. Er zijn weinig middelen om rechten uit te oefenen. Een handvest zonder sociale dialoog druist in tegen de wet.
- Over hoe de 2016-wet in de praktijk werkt en de positie van vakbonden: in Frankrijk moeten die actoren de mogelijkheid tot ontwikkeling en een sociale

⁷¹ Enkele dagen later deed het Hof van Cassatie een belangrijke uitspraak hierover (4 maart 2020): Uber-chauffeurs zijn werknemers. Het Hof oordeelde dat, aangezien Uber-chauffeurs niet hun eigen klantenbestand kunnen opbouwen, niet hun tarieven kunnen vaststellen, tijdelijke onderbrekingen kunnen ondergaan als sanctie wegens niet-naleving, en routes opgelegd krijgen, het bedrijf "eenzijdig zijn voorwaarden en regels bepaalt", en chauffeurs meer als werknemers dan als freelancers worden behandeld. Het Hof geeft daarbij aan dat "in de Franse wet slechts twee statussen worden erkend, namelijk die van zelfstandige / onafhankelijk werkende en loontrekkende werknemer".

⁷² Ires: Institut de Recherches Economiques et Sociale. Ires is een organisatie ten behoeve van vakbondsorganisaties en doet economisch en sociaal onderzoek onafhankelijk van de regering, zie <http://www.ires.fr/index.php/institut/l-organisation>.

verantwoordelijkheid krijgen. Dat is ongebruikelijk in Frankrijk aangezien Artikel 60 van die wet de verantwoordelijkheid heeft opgelegd aan bepaalde platforms die tarieven en bepaalde verantwoordelijkheden heeft geregeld, zoals civiele verantwoordelijkheid van de platforms.

- Op 4 maart komt een uitspraak van het Hof van Cassatie.⁷³

Bij de Inspection Générale des Affaires Sociale (IGAS)⁷⁴

- 1% van alle arbeidskrachten werkt via platforms, waarschijnlijk 80.000 mensen. Daarnaast zijn er zo'n 23 miljoen mensen in loondienst in Frankrijk. Daarom moet platformwerk niet groter gemaakt dan het is en het is zeker niet het belangrijkste probleem op het gebied van werkgelegenheid.
- Er zijn grote verschillen in type platforms: je kan vanachter je scherm wereldwijd werken, maar sommige platforms zijn juist heel lokaal, zoals loodgieters en schoonmakers.
- In Frankrijk zegt men dat je als zelfstandige geen rechten hebt, maar dat klopt niet aangezien er wel harmonisering is tussen loondienst en zelfstandige. Wel is de werkloosheidsverzekering anders voor deze groepen. Macron heeft in zijn programma opgenomen dat werkloosheidsverzekering mogelijk zal worden voor alle zelfstandigen, maar dat is wettelijk onmogelijk. Wel als iemand in de horeca failliet gaat maar dat is maar een kleine groep.
- Polissen zijn afgesloten maar van lage kwaliteit. Bijvoorbeeld bij de val van een bezorger waren zijn ledematen verzekerd maar niet zijn bovenlijf. Terwijl het stuur tegen zijn borstkas kwam. Voor arbeidsongevallen die niet gedekt worden is in Frankrijk een eenvoudige oplossing in de wet: vanaf nu zijn fietsers etc. gedekt. Dat is al voor veel beroepen een feit, zoals fotografen, modellen, verzekeringsagent etc. Het is een hybride systeem, maar het lukt dus wel.
- In Frankrijk zijn geen criteria in de wet die bepalen of je zelfstandige bent of niet. Verplichte sociale bescherming is heel sterk in Frankrijk. Facultatieve bescherming is een soort symbool geworden. Tot welke rechten hebben platformwerkers nu geen toegang? Bijvoorbeeld opleiding.
- Deel premie voor arbeidsongevallen is nog niet helemaal gelukt, nog geen volledige dekking voor iedereen. Bijvoorbeeld fietsen: tijdens de levering is de fietser/chauffeur wel beschermd maar niet als auto leeg is. Dat moet meer universeel worden.

In het Élysée (met Imbert, adviseur sociale zaken van President Emanuel Macron)

- Machtverhouding platforms: a) in 2016 kwam het recht om vakbond op te richten. b) sociale recht om te spreken over voorwaarden voor opzegging contract, unilateraal

⁷³ Uitspraak Hof van Cassatie 4 maart 2020: Uber-chauffeurs zijn werknemers. Het Hof oordeelde dat, aangezien Uber-chauffeurs niet hun eigen klantenbestand kunnen opbouwen, niet hun tarieven kunnen vaststellen, tijdelijke onderbrekingen kunnen ondergaan als sanctie wegens niet-naleving, en routes opgelegd krijgen, het bedrijf "eenzijdig zijn voorwaarden en regels bepaalt", en chauffeurs meer als werknemers dan als freelancers worden behandeld. Het Hof geeft daarbij aan dat "in de Franse wet slechts twee statussen worden erkend, namelijk die van zelfstandige / onafhankelijk werkende en loontrekkende werknemer".

⁷⁴ Het Franse equivalent van de Inspectie SZW.

handvest. Betekent niet dat werknemer gesalarieerde werknemer wordt. Het salaris kan niet in een handvest geregeld, zo heeft de constitutionele raad bepaald.

- Een andere oplossing is bijvoorbeeld het Engelse model met een broker, waar wordt onderhandeld over de prijs. Of we nemen gewoon een ander soort arbeidscontract. De minister met kleine en middelgrote bedrijven en rechtsgeleerden denken hierover na.
- Oneerlijke concurrentie moet je ook tegengaan.
- Mensen willen als zelfstandige werken maar willen wel garanties hebben.

Gesprek met vakbondsmensen

- WeMind houdt zich als dienstverlener bezig met zelfstandigen en biedt alle voordelen van mensen die wel in loondienst zijn, zoals verzekeringen en huren van appartement. Daarbij geven zij steun bij juridische aspecten en juridische verzekeringen. WeMind is soort ondernemingsraad voor zelfstandigen, meestal freelancers. Zij werken met zes thema's: werken in platforms, mededingingsrecht, regulering en regelgeving, statuut vandaag en in de toekomst.
- Zij oriënteren zich op 1) machtsverhouding werknemer en platform (is zeer onevenwichtig) komt nieuwe sociale dialoog op, 2) vakbond oprichten voor zelfstandigen. Independ.co is een vakbond voor zelfstandigen, dat nu 10 dagen bestaat.
- Hoe kunnen we via de wet mogelijkheden bieden om platformwerkers, de zelfstandigen van 21e eeuw tot actie te kunnen laten komen? In de toekomst zullen veel meer mensen in platforms gaan werken. De doelstellingen zijn om het scheef trekken van mededinging weer recht krijgen en om alle algoritmes transparant te krijgen.

Bij het Ministerie van Economie en Financiën

- Specifieke problemen voor platformwerkers zijn bijvoorbeeld de manier van beoordeling van de chauffeurs en hun ritten. Qua transparante algoritme is er nieuwe wetgeving sinds dit jaar. Chauffeurs moeten meer gegevens opgeven zoals adres, afstand en prijs van de rit. Het handvest kan verder bepalen hoe ze beoordeeld worden.
- Er is al veel gedaan om digitale economie te 1) stimuleren, bijvoorbeeld station F is een grote startup, 2) reguleren; 3) digitale inclusie: opleiden van alle Fransen zodat zij ervan gebruik kunnen maken. Er is een digitale kloof, aangezien 13 miljoen Fransen geen internet gebruiken.

In gesprek met een parlementslid van LREM:⁷⁵

- In het Franse parlement is het idee dat je technisch gezien een minimumloon kan afspreken, maar dat dat politiek onmogelijk is. Een Europese richtlijn kost vaak jaren, bijvoorbeeld auteursrecht.

⁷⁵ La Republique en Marche (LREM, de partij van Macron).

3.5 Onderzoek naar digitalisering en kwaliteit van arbeid door het Rathenau Instituut (9 april 2020)

Het Rathenau Instituut heeft in de periode van juni 2019 tot maart 2020 voor de commissie onderzoek verricht naar digitalisering en arbeid. Het onderzoeksrapport [Werken op waarde geschat. Grenzen aan digitale monitoring op de werkvloer door middel van data, algoritmen en AI](#) is op 9 april 2020 gepubliceerd en op 5 november 2020 in een openbare technische briefing toegelicht door de onderzoekers. Op 21 juni 2021 is de kabinetsreactie hierop ontvangen.⁷⁶

Het Rathenau Instituut onderzoekt in het rapport de verdergaande monitoring op de werkvloer, zoals de invloed van digitale monitoringstechnologie op de kwaliteit van werk. Het gaat dan bijvoorbeeld over online solliciteren, het bijhouden van de productiviteit en het meten van werkdruk of betrokkenheid. Deze voorbeelden worden op dit moment al in Nederland gebruikt. Het kan ook gaan om screenshots om thuiswerkers te controleren, gezichtsanalyses bij videosollicitaties en automatisch werkdrukadvies. Zij adviseert dat werkgevers, werkenden en de overheid met elkaar in gesprek gaan om grenzen te stellen aan digitale hulpmiddelen.

Het onderzoek laat zien dat de meeste digitale middelen in beginsel een nobel doel hebben. Ze willen beslissingen ondersteunen en de kwaliteit van het werk verbeteren. Maar allereerst blijkt dat diverse digitaliseringsmiddelen niet wetenschappelijk zijn onderbouwd. Videosollicitaties gebruiken bijvoorbeeld soms het niet-bewezen verband tussen gezichtsuitdrukking en emotie en persoonlijkheid. En zelfs als instrumenten wel gevalideerd zijn, is het van belang dat een organisatie ze goed inbedt, maatregelen neemt tegen misbruik en ze op waarde leert schatten. Anders ligt discriminatie van groepen, uitsluiting en verstoring van de verhoudingen tussen collega's op de loer. Ook blijkt uit het overzicht van het Rathenau Instituut, dat de tools de arbeidsverhoudingen veranderen en ze kunnen leiden tot een beperkt beeld van wat waardevol werk is. De digitale hulpmiddelen gaan volgens de onderzoekers per definitie voorbij aan het onmeetbare, zoals de waarde van sociaal contact tussen collega's. Het rapport toont verder dat de instrumenten kunnen raken aan de privacy van werkenden, kunnen leiden tot discriminatie in werving en selectieprocessen en kunnen bijdragen aan een toenemende werkdruk.

Het Rathenau Instituut geeft aan dat mensenwerk meer is dan wat je kunt meten, dat het gaat om het recht om mens te zijn op je werk. Digitale middelen zijn er om ons te ondersteunen in ons werk en moeten geen robot maken van de werkenden omdat dat niet goed is voor werknemers en voor werkgevers. Albert Einstein zei lang geleden al, dat *'niet alles wat telt, geteld kan worden. En niet alles wat kan worden geteld, telt.'*

3.6 Kennisbijeenkomst *Hoe werk blijft veranderen* (8 oktober 2021)

Ter afronding van het kennisprogramma Veranderende arbeidsmarkt is de kennisbijeenkomst *Hoe werk blijft veranderen* georganiseerd op 8 oktober 2021.⁷⁷

⁷⁶ Kamerstuk [25 883, nr. 414](#).

⁷⁷ - Terugkijken kan via de link: [Kennisbijeenkomst : Hoe werk blijft veranderen | Debat Gemist \(tweedekamer.nl\)](#).

- In Parlis is de [Reader](#) voor deze kennisbijeenkomst opgenomen.

Het doel van de kennisbijeenkomst was om meer inzicht te krijgen in wat de politiek en overheid zouden moeten **weten** over en zouden moeten **doen** met de veranderende arbeidsmarkt, welk inzicht is kennelijk nog niet ingedaald bij politici en overheid? Behalve de toelichting door de commissie op het kennisthema *Veranderende arbeidsmarkt* van de commissie SZW en wat de voorbereidingsgroep heeft gedaan en met welk doel, heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau een toelichting geven op hun onderzoeksreeks *De veranderende wereld van werk*.

De deelnemers van de bijeenkomst kwamen uit de wetenschap, de Sociaal Economische Raad (SER), het UWV (ronde 1) en deskundigen uit de praktijk (ronde 2). Daarnaast was er de gelegenheid voor online kijkers om vragen te stellen tijdens de bijeenkomst (via de website van de Tweede Kamer).

Wat aan de orde kwam in de ronde met onderzoek en de praktijk van UWV is, is dat er qua arbeidsmarktontwikkelingen nieuwe kansen en risico's zijn, bijvoorbeeld het zzp'er-schap. Mensen hechten sterk aan zelfontplooiing, zeggenschap, sociale banden op het werk en een goede werk-privébalans. Er werd aangegeven dat een overkoepelende visie en aanpak mist en dat hierbij ook aandacht moet zijn voor sociaal-culturele factoren. De kwaliteit van werk en binding van werknemers met het bedrijf is ook belangrijk voor een lager verzuim, hogere productiviteit en technologische innovatie.

Daarnaast wordt er een toenemende tweedeling op de arbeidsmarkt waargenomen, waar komende decennia grote demografische veranderingen (krimp) en de gevolgen van de grote transities (klimaat/ai/robotisering) bij komen. Om hierop in te spelen is verdere bevordering van arbeidsparticipatie nodig.

Verder is gesproken over data en algoritmen (o.a. bij sollicitaties, controleren en aansturen van werkenden) op de werkvloer. Geconstateerd werd dat afspraken over wenselijke inzet van monitoringstechnologie nodig is, waarbij men terughoudend moet zijn met het gebruik van bijzondere persoonsgegevens (zoals gezondheidsgegevens en gezichtsuitdrukking), kwaliteitseisen en toezicht nodig zijn en het moet aansluiten bij de privacywetgeving. Aandacht werd gevraagd voor het onbenut arbeidspotentieel en ongezien talent, in het tweede kwartaal van 2021 ruim 1 miljoen mensen. Van die groep is 7 op de 10 mensen niet geregistreerd als werkzoekende bij UWV en krijgt daarom geen uitkering en dienstverlening van UWV of de gemeente. Daarnaast werd door verschillende deelnemers investeren in scholing, een leven lang leren en competentie-ontwikkeling, als noodzakelijk genoemd, vooral tegen de achtergrond van de stijgende pensioenleeftijd, snelheid van technologische ontwikkeling en toegenomen flexibilisering.

Voor een toekomstbestendige en inclusieve arbeidsmarkt zijn alle partners nodig, ieder vanuit zijn eigen expertise en verantwoordelijkheid om de burger écht centraal te stellen: UWV, gemeenten, onderwijs, werkgevers, vakbonden, private partijen. Momenteel gebeurt dat al met de publiek-private samenwerking in de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's).

In de ronde vanuit de praktijk kwam naar voren dat er behoefte is aan innovatieve middelen en instrumenten voor het verhogen van betrokkenheid van werknemers, nu er sprake is van verminderende representatie van werknemers door de afnemende ledenaantallen bij vakbonden. Bovendien werd ervoor gepleit om wetgeving (o.a. arbeidstijdenwet) meer aan te passen aan de flexibiliteit van werk (zelfroostering m.b.t. werkdagen, werktijden, contracturen, etc.).

Genoemd werd verder dat regie op de eigen loopbaan de basishouding is en men continu een actueel inzicht in zijn arbeidsmarktwaarde zou moeten hebben. Daarnaast zou er een echt inclusieve sociale zekerheid moeten zijn.

Vanuit de zorg werd naar voren gebracht dat er vooral naar de toekomst dient te worden gekeken, een toekomst met minder patiënten en meer preventie in de zorg. In plaats van dat mensen spreken over recht op gezondheidszorg, zouden ze zich ook kunnen richten op wat zij moeten doen als ze ouder worden, dus andere verwachtingen met elkaar hebben. In de zorg wordt voorts nagedacht over anders werken, ook met innovatie en nieuwe technologie (zoals slimme luiers (zorgtechnologie), slimme vloerentechnologie en (til)robots). Daarbij hoort een goed level playing field qua salariëring, aansluiting bij opleidingen, een goede werk-privé balans, waarvoor het kabinet mogelijkheden moet bieden.

Behalve het bij elkaar brengen van onderwijs en arbeidsmarkt, en sociale innovatie en technologische innovatie kwam het belang van human capital aan de orde. Immers, de juiste mensen zijn nodig waar nu tekorten en moeilijk vervulbare vacatures zijn. De arbeidsmarkt spanning is groot en wordt alleen maar groter. Er moet een goede samenwerking zijn in de regio van bedrijven en scholen, waarbij het dus gaat om aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt, leerbereidheid, maar ook om vervoers- en huisvestingsproblematiek.

Door de kijkers zijn enkele tientallen vragen gesteld, waarvan er een aantal aan de deelnemers zijn voorgelegd die over de besproken onderwerpen gingen. In bijlage 2 van dit eindverslag zijn alle vragen en antwoorden opgenomen.

Bijlage 1 Overzichtstabel van gevoerd beleid en debatten in een aantal Europese landen en Canada van de afgelopen 3 jaar op het terrein van robotisering en platformeconomie⁷⁸

	Robotisering	Platformeconomie
Omringende landen en Nederland		
België	<p>In het kader van een voorstel voor een resolutie over de totstandbrenging van een inclusieve en duurzame digitale agenda (DOC 54 2643/001) heeft de Commissie infrastructuur, communicatie en openbare bedrijven van het Huis van afgevaardigden een werkgroep opgericht "Robot & Digital Agenda". De werkgroep organiseerde een reeks hoorzittingen met academische deskundigen, vertegenwoordigers van andere lidstaten en Europese instellingen en vertegenwoordigers van belanghebbenden over dit onderwerp.</p> <p>Een soortgelijk voorstel voor een resolutie is ingediend in het Vlaams Parlement (Vl.P., 903 (2016-2017) nr. 1). De Commissie Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid van het Vlaams Parlement heeft hoorzittingen gehouden over digitalisering en robotisering en over de transitieprioriteiten van Industry 4.0.</p> <p>Sinds juni 2018 is de Senaat bezig met het opstellen van een informatierapport over de gevolgen, kansen, mogelijkheden en risico's van de digitale samenleving (S. 6-413/1). Dit informatierapport gaat na hoe de federale staat en de gefedereerde entiteiten kunnen samenwerken om een beleid van digitale samenleving te optimaliseren (zie de website van de Senaat voor meer informatie).</p>	<p>De federale overheid is van plan de platformeconomie te ondersteunen en heeft al stappen in deze richting ondernomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - personen die af en toe een activiteit uitoefenen in België die inkomsten genereert in de context van de platformeconomie, zijn niet onderworpen aan de sociale statusbijdragen van de onafhankelijken voor deze activiteit: zie artikel 22 van de wet van 1 juli 2016 (Kamerdebatten: link). - regulering van de status en controle van alternatieve financieringsplatforms en het aanbieden van alternatieve financieringsdiensten door gereguleerde bedrijven: zie de wet van 18 december 2016 (Kamerdebatten: link). - beperkte belastingvrijstelling voor inkomsten uit platformeconomie: zie de artikelen 45 en volgende van de wet van 18 juli 2018 (Kamerdebatten: link). <p>Er zijn voorstellen ingediend om de ontwikkeling van de platformeconomie (DOC 54 2964/001 en 3076/001) te regelen en om een minimumloon voor werknemers in deze economie te garanderen (DOC 54 3116/001).</p> <p>Regelmatig worden vragen gesteld door parlementsleden over de platformeconomie. Zie bijvoorbeeld het antwoord op de schriftelijke vraag 1149 van de heer Di Rupo, waaruit blijkt dat het fiscaal</p>

⁷⁸ Ook voor deze informatie van ECPRD geldt de disclaimer dat deze informatie eind 2018 is verzameld, voordat de wereldwijde pandemie en coronacrisis, die een enorme impact heeft op de (veranderende) arbeidsmarkt, is uitgebroken.

<p>Het gebied van werkgelegenheid en arbeid is niet de enige plaats waar robotisering wordt besproken. Deze vraag rijst ook, bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - op het gebied van nationale defensie, met het gebruik van drones en wapens door robots (zie de hoorzittingen in de commissie van nationale defensie van het huis van afgevaardigden (DOC 54 3224/001) en de daaruit voortvloeiende resolutie (DOC 54 3203/005)); - op het gebied van transporten, met autonome voertuigen (zie de resolutie van het huis van afgevaardigden over dit onderwerp (DOC 54 2096/001 en 002)). <p>Studies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEFORA, "La révolution technologique. L'impact de l'automatisation, de la numérisation et de la robotisation sur le marché du travail, le monde de l'entreprise et les emplois", 2016 (link); - Steunpunt Werk, HIVA - KU Leuven (Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H.), "Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050", 2017 (link); - Mouvement Ouvrier Chrétien, "Sens et avenir du travail", collection Politique¹, 2017 (link); - Union des Classes Moyennes, "Émergence de l'intelligence artificielle. Quels défis et opportunités pour les PME bruxelloises et wallonnes ?", januari 2017 (link); - T. Platteeuw, "Robotisering: kans of bedreiging", Tijdschrift voor Human Factors - jaargang 42 nr 1-april 2017 (link); - Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), "Startnota. De transitie naar een digitale samenleving. Een verkenning van kansen en uitdagingen", may 2017 (link); - Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS), "La digitalisation de l'économie wallonne : une lecture prospective et stratégique", march 2017 (link); - Centre Jean Gol, "Accompagner la robotisation de l'économie", november 2017 (link); - Denktank Minerva (M. Somers en al.), "Vorm geven aan digitale tijden. Over de impact van digitalisering en robotisering op de samenleving", may 2018 (link). 	<p>regime dat toepasselijk is op dienstverleners van de deeleconomie nog niet is geëvalueerd. Deeleconomie is een recent fenomeen en er zijn weinig betrouwbare sociaaleconomische indicatoren die een idee geven van de omvang ervan. De Europese Commissie deed in 2016 een onderzoek naar het gebruik van de deeleconomieplatformen waaruit blijkt dat in België 8 % van de bevolking (vrouwen 6 %, mannen 11 %) minstens een keer gebruik heeft gemaakt van dit type diensten tegen meer dan het dubbel (17 %) op Europees niveau. Het Europees Bureau voor Statistiek Eurostat houdt zich overigens ook bezig met het fenomeen en voerde voor de eerste keer in 2017 een specifieke module in voor het gebruik van deelplatformen voor logiesverstrekkende diensten en transport. Uit cijfers over het gebruik van websites of applicaties voor de organisatie van een logiesverstrekkende dienst onder particulieren blijkt dat België lichtjes boven het gemiddelde van de UE28 ligt: 19 % gebruikers in België tegen 18 % voor het Europese gemiddelde. Wat de gebruikers van websites of van applicaties voor transport onder particulieren betreft, zit België onder het Europese gemiddelde met 6 % gebruikers tegen 8 % op Europees niveau.</p> <p>Uit het antwoord op de vraag 2181 van de heer Daerden blijkt dat er een definitie kwestie speelt die maakt dat het fenomeen en de omvang van de deeleconomie in België niet duidelijk is. Wel zijn er verschillende rapporten, zowel op Europees als op nationaal vlak, waarin een poging wordt ondernomen om het fenomeen van de deeleconomie te analyseren en conceptueel te duiden. Op internationaal vlak is er nog geen politiek overleg gevoerd met betrekking tot de sociale gevolgen die gepaard gaan met de opkomst van de deeleconomie. Er wordt verwezen naar het recent initiatief van Eurocommissaris Marianne Thyssen met betrekking tot de Written Statement Directive, waarbij arbeidsvoorwaarden duidelijk en transparant voor de werknemer schriftelijk worden geformuleerd.</p> <p>Studies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koning Boudewijnstichting, "De deeleconomie, een opportuniteit voor de allerarmsten? Een verkennende studie", 2016 (link).
---	--

	<p>De pers: De Belgische pers bespreekt regelmatig de gevolgen van robotisering op de arbeidsmarkt, zoals "Maakt robotisering van een einde aan het ideaal van 'banen, banen banen" (2016) en aangepast onderwijs en opleiding.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IDEA Consult, op verzoek van de Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, "De Vlaamse deeleconomie onderzocht", July 2016 (link). - Nationale Arbeidsraad en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, Gemeenschappelijke Raadszitting van 4 oktober 2017, "Diagnose van de sociale partners over digitalisering en deeleconomie – Uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2017-2018" (link). - Guidea - Kenniscentrum voor Toerisme en Horeca, "Deeleconomie in de Horeca: vormen en impact", 2017 (link). <p>De pers: De Belgische pers bespreekt regelmatig platformeconomie, bijvoorbeeld over gelijkheid (La Libre Belgique, "L'économie collaborative est-elle discriminatoire?", 2017).</p>
Duitsland	<p>De minister van Werkgelegenheid, Hubertus Heil heeft in 2018 binnen zijn ministerie de "Denkfabriek digitale arbeidssamenleving" als zelfstandige organisatie opgericht. Deze denktank moet innovatieve oplossingen voor de toekomst van de digitale werkomgeving en haar juridische vormgeving ontwikkelen.</p> <p>Robotisering kan de concurrentiepositie beïnvloeden. In de logistiek van de post spelen robots een steeds grotere rol om een hogere graad van automatisering en standaardisering te realiseren. In de distributiecentra van pakketdienstverleners en onlineplatforms wordt – vooral nog in pilotprojecten – gebruikgemaakt van robots, maar ook van smart glasses en drones voor het opslaan, samenstellen en verpakken van goederen. De sorteercentra van brieven zijn al nu grotendeels geautomatiseerd. Intelligente technische oplossingen kunnen er onder andere voor zorgen dat het lezen van naw-gegevens en het vaststellen van adressen gemakkelijker wordt. In de toekomst zullen voor zowel de brief- als de pakketbezorging robots voor ondersteunende werkzaamheden worden ingezet.</p> <p>Door de automatisering in de postlogistiek zijn structurele veranderingen in gang gezet. Aan de ene kant worden vooral monotone werkzaamheden, die tot nu toe door mensen worden uitgevoerd, in toenemende mate door machines overgenomen. De</p>	<p>Voor veel mensen maakt de deeleconomie deel uit van het dagelijks leven: hoewel platforms zoals AirBnB, Uber of FairLeihen zeer uiteenlopende diensten of goederen met elkaar gemeen hebben, hebben ze nog steeds veel gemeen: goederen en diensten van andere consumenten worden steeds meer gecommuniceerd; Vraag en aanbod. Aan de ene kant zijn deze digitale schakelplatforms vaak onderhevig aan weinig concurrentie en hebben ze een centrale functie bij het ontwerp van markten. Aan de andere kant ontwikkelen ze zich vaak in sterk gereguleerde economische sectoren en zijn ze niet beperkt tot specifieke lokale markten</p> <p>Het rapport van de wetenschappelijke adviesraad van de BMWi uit 2017 behandelt de uitdagingen op het gebied van regelgeving van de deeleconomie.⁸¹ De staat kan de ontwikkeling van dergelijke bedrijfsmodellen bevorderen of beperken door het regelgevingskader te ontwerpen. De "deeleconomie" heeft de vraag opgeworpen of de sectorspecifieke regulering van bepaalde markten vandaag nog steeds nodig is en of er behoefte is aan nieuwe regelgeving. De vraag rijst ook of de deeleconomie tot nieuwe vormen van concurrentiebeperking kan leiden en hoe legitieme</p>

⁸¹ Wetenschappelijke adviesraad van de BMWi (2017), [gutachten wissenschaftlicher beirat sharing economy wirtschaftspolitik](#)

	<p>processen zullen daardoor efficiënter verlopen en de productiviteit wordt verhoogd. Aan de andere kant worden taken voor werknemers met een hoogwaardiger kwalificatieprofiel gecreëerd. Daarbij gaat het niet alleen om het bedienen van machines, maar vooral om nieuwe taken die ontstaan zijn door de inzet van machines.</p> <p>Met een toenemende automatisering is – van oudsher – vooral de zorg verbonden dat het verlies aan banen per saldo veel groter zal zijn dan het aantal nieuwe banen dat daardoor gecreëerd wordt; het risico daarvan is dat het systeem van sociale zekerheid niet langer gefinancierd kan worden. De sociale zekerheid wordt in Duitsland gefinancierd via premies over de productiewaarde van werknemers, d.w.z. over de loonsom van de verplicht verzekerde werknemers. Empirische gegevens tonen vooralsnog niet aan dat arbeidskrachten in Duitsland buitensporig vaak door robots worden verdrongen. Daar zou in de toekomst echter verandering in kunnen komen.⁷⁹</p> <p>"Hoewel de manier van werken en het soort banen in de toekomst als gevolg van digitalisering blijvend zal veranderen, zijn tot nu toe geen negatieve macro-economische effecten gebleken. De conclusie tot nu toe is dat het toenemende gebruik van robots in het arbeidsproces in Duitsland vooral positieve economische effecten heeft (Dauth et al., 2017). Het is niet de verwachting dat door de inzet van machines een groot deel van de bestaande banen definitief zal verdwijnen. Anders gezegd: de technologische vooruitgang zorgt voor een nieuw soort banen en een verhoging van de levensstandaard."⁸⁰</p> <p>De totale werkgelegenheid in Duitsland is niet significant veranderd als gevolg van de toegenomen robotisering. In zijn totaliteit is deze ontwikkeling ook niet van invloed op de lonen. De toenemende inzet van robots in de verwerkende industrie gaat gepaard met lagere salarissen voor gemiddeld opgeleide werknemers, terwijl de lonen van hoogopgeleid personeel stijgen (Dauth et al., 2017). Het intensievere gebruik van robots en machines zou dus de polarisatie op de arbeidsmarkt kunnen versterken.</p>	<p>belangen van werknemers, consumenten en het grote publiek kunnen worden beschermd.</p> <p>Korte samenvatting van H V "Digitale markten: Sharing Economy en Fintechs"⁸²</p> <p>De digitalisering van de economie blijft een huidige focus van het mededingingsbeleid. De Monopolie-commissie heeft reeds uitgebreid gerapporteerd (speciaal rapport 68) over hoe om te gaan met de uitdagingen van de digitalisering voor het mededingingsbeleid. In het onderhavige geval breidt het zijn beoordeling van het mededingingsbeleid enerzijds uit naar kwesties van het delen van activa (sharing economy). Daarnaast komt de digitalisering van de financiële markten aan de orde.</p> <p>Deeleconomie</p> <p>Kern van de deeleconomie zijn digitale platforms waarmee gebruik van goederen of diensten op de markt gebracht worden. Van bijzonder belang zijn P2P-services waarmee individuen goederen of services commercieel kunnen verkopen.</p> <p>De toegang tot de markt van P2P-diensten leidt tot toegenomen concurrentie en kan bijdragen aan prijsverlagingen, kwaliteitsverbetering en een grotere diversiteit. Vanuit mededingingsoogpunt is het belangrijk om verstoring van de concurrentie tussen traditionele en nieuwe leveranciers te voorkomen als gevolg van asymmetrische regelgeving. Hiertoe moet een passend regelgevingskader voor de leveranciers worden gemaakt op P2P-diensten. De regulering van traditionele aanbieders moet worden herzien. Een onevenredige beperking van alleen ongeregelde activiteiten op P2P-diensten door overmatige regulering moet worden vermeden.</p> <p>De focus van het publieke debat ligt momenteel voornamelijk bij bemiddelingsdiensten voor privé-chauffeurs, (passagiers door hun eigen auto's) en bemiddelingsdiensten voor de korte termijn verhuur</p>
--	---	---

⁷⁹ <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/001/1900169.pdf>.

⁸⁰ <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/000/1900080.pdf>

⁸² Unterrichtung durch die Bundesregierung. Einundzwanzigstes Hauptgutachten der Monopolkommission 2016. <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/098/1809860.pdf>

<p>Robotisering heeft een positieve invloed op de arbeidsproductiviteit (Dauth et al., 2017). Graetz en Michaels (2015) trekken vergelijkbare conclusies. Het uitblijven van robotisering zou in de afgelopen twintig jaar in Duitsland tot ongeveer 23% minder arbeidsproductiviteit en productiewaarde hebben geleid in bedrijven die robots gebruiken.</p> <p>Het potentiële verlies op het vlak van arbeidsproductiviteit en productiewaarde voor de gehele Duitse economie wordt berekend op ongeveer 7%. (...) De positieve effecten van de robotisering zijn in Duitsland hoger dan in de andere Europese landen en de Verenigde Staten als gevolg van de relatief hoge inzet van robots. Robots worden voor het overgrote deel in de automobielandustrie ingezet. Met ongeveer drie robots per 100 werknemers werd de robotdichtheid in de Duitse verwerkende industrie in 2015 wereldwijd alleen door de Republiek Korea, Singapore en Japan overtroffen (IFR, 2016). Genoemde studies over de stijgende inzet van robots zijn gebaseerd op data van de International Federation of Robotics. Zij verklaren zelf te beschikken over gegevens van 90% van alle in de industrie ingezette robots opgesplitst naar land en industrie. Zij krijgen deze gegevens via jaarlijkse meldingen van bedrijven die robots produceren. Slechts rond de 70% van de geregistreerde robots kan duidelijk bij een bedrijfstak worden ingedeeld.</p> <p>De beschikbare resultaten tonen vooral aan dat de onheilstijdingen dat in de komende tien tot twintig jaar 50% van de arbeidsplaatsen in de Verenigde Staten verloren dreigt te gaan, omdat mensen door machines - met name robots - worden vervangen, onnodig angst aanwakkeren. Het is waarschijnlijk dat exploratieve studies, zoals de veelbesproken studie van Frey en Osborne (2017), de potentiële nadelige werkgelegenheids- en looneffecten van robots overschatten, omdat niet alles wat technisch omzetbaar is, in de praktijk daadwerkelijk een economisch voordeel oplevert (UNCTAD, 2017). Bovendien worden vermoedelijk niet hele beroepen vervangen, maar alleen bepaalde taken van een beroep. Volgens berekeningen van Bonin et al. (2015) en die van Dengler en Matthes (2015) wordt in de komende tien tot twintig jaar waarschijnlijk minder dan 20% van de arbeidsplaatsen in Duitsland voor ongeveer 70% door machines vervangen en dus geautomatiseerd.</p>	<p>van particuliere accommodatie. Vanuit mededingingsoogpunt wordt een verbod op dergelijke diensten of zeer restrictieve beperkingen afgeraden. In plaats daarvan moet passende regelgeving betrekking hebben op potentiële beveiligingsrisico's en het tegengaan van concurrentievervalsing ten opzichte van traditionele aanbieders.</p> <p>Digitalisering op de financiële markten</p> <p>Het internet maakt het makkelijker voor de klant om producten zelfstandig te vergelijken, in de financiële dienstverlening en de retail. Met de informatie op het internet kan men beter geïnformeerde beslissingen nemen.</p> <p>Wegens het feit dat de traditionele financiële dienstverleners hebben gereageerd op de marktontwikkelingen met veranderingen, zijn nieuwe aanbieders met alternatieven gekomen. Er zijn bankdiensten gekomen die financiële transacties kunnen verrichten direct online en zonder de omleiding via een filiaal. Zogenaamde financiële technologiebedrijven (FinTechs) zijn begonnen met het optimaliseren van individuele financiële diensten voor de behoeften van de klant. Vanuit het oogpunt van het mededingingsbeleid is het belangrijk om een goed begrip van de marktontwikkeling en een gelijk speelveld te creëren. Ingrijpen in de markt moet in principe alleen om de concurrentiepositie te verbeteren en afzonderlijke marktdeelnemers te beschermen. De aanbevelingen gaan in op een evenwichtige en innovatievriendelijke regelgeving voor digitale financiële diensten.</p>
---	---

	<p>De sterke plaats die de verwerkende industrie in Duitsland inneemt, is volgens de OECD in de komende jaren de reden voor het in internationale vergelijkingen hoge aandeel bedreigde werkplekken als gevolg van automatisering. Daaruit mag echter niet worden geconcludeerd dat primair in dergelijke branches en deelstaten arbeidsplaatsen zullen worden geschrapt. Men moet er namelijk nadrukkelijk rekening mee houden dat er als gevolg van de technologische vernieuwing nieuwe beroepen, taken en arbeidsplaatsen zullen ontstaan. Bovendien zal het gebruik van nieuwe technologieën leiden tot kostenbesparingen. Hierdoor zullen de goederenprijzen dalen en via een stijgende vraag naar goederen zou dat wederom tot een hogere vraag naar arbeid kunnen leiden.</p>	
Frankrijk	<p>De robotisering en digitalisering van de economie roept in Frankrijk dezelfde debatten en angsten over verlies van banen en afdanking van personeel op als in alle andere hoogontwikkelde economieën. De overheid heeft dit grote vraagstuk, dat bepalend is voor de economische ontwikkeling en de sociale samenhang in Frankrijk, resoluut opgepakt.</p> <p>Op een persconferentie op 5 maart 2018 omschreef Muriel Pénicaud, de minister van Werkgelegenheid, de uitdaging als volgt: "Volgens verschillende studies dreigt 10% tot 20% van de banen te verdwijnen door de automatisering van taken als gevolg van robotisering of digitalisering, worden er evenveel banen gecreëerd en zal 50% in de komende tien jaar diepgaand veranderen."</p> <p>Ze merkt tevens op dat bepaalde sectoren zich met een nooit eerder vertoonde snelheid ontwikkelen. Bijvoorbeeld de automobielsector, waarover veel angst- en fantasiebeelden bestaan. Zelfrijdende voertuigen zullen wellicht spoedig de Uber-chauffeurs vervangen, die op hun beurt weer concurrent waren geworden van de taxichauffeurs. Daarom heeft de regering, die aantrad in mei 2017, zich genoodzaakt gevoeld om te handelen en te komen met voorstellen om de uitdagingen aan te kunnen. De voornaamste invalshoek van de regering werd helder geformuleerd door premier Edouard Philippe. In een toespraak op 29 augustus 2017 kondigde hij aan dat de middelen</p>	<p>In 2016 heeft het Franse parlement een wet aangenomen waarmee wordt beoogd om werkenden in de deeleconomie waarborgen te bieden.⁸³ De Wet arbeid, modernisering maatschappelijke dialoog en loopbaanzekerheid, staat bekend als de loi Travail (Wet arbeid) en bevat uiteenlopende bepalingen. Artikel 60 van de loi Travail zorgt ervoor dat in het deel van de arbeidswetgeving die van toepassing is op persoonsgebonden dienstverlening, een onderdeel wordt opgenomen getiteld "Zelfstandigen die gebruikmaken van een digitaal bemiddelingsplatform".</p> <p>Verplichtingen van platforms – rechten van zelfstandige werknemers</p> <ul style="list-style-type: none"> - het platform neemt de kosten van de arbeidsongevallenverzekering van de zelfstandige voor zijn rekening; - het platform neemt de bijdrage aan de beroepsopleiding van de zelfstandige voor zijn rekening; - de zelfstandige heeft het recht om mee te doen aan een "collectieve weigering tot levering van diensten" zonder aansprakelijkstelling, zonder sancties en zonder verbreking van de relatie met het platform, behalve in geval van misbruik van dit recht.

⁸³ https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=0C10560CA36D4A5DD2EE76CAE471FDFB.tplgfr22s_?cidTexte=JORFTEXT000032983213&dateTexte=20171017

	<p>gericht op terugkeer naar de arbeidsmarkt vooral zullen worden gestoken in opleiding en niet in gesubsidieerd werk. Dit beleid is concreet vertaald in met name de wet Vrije keuze toekomstig beroepsleven, die op 1 augustus jl. met grote meerderheid werd aangenomen in de Assemblée nationale. Deze wet is vooral gericht op hervorming van praktijkscholing en beroepsopleiding. Ook bevat die wet maatregelen ten aanzien van uitbreiding van de werkloosheidsverzekering, gelijkheid van mannen en vrouwen, werk voor personen met een beperking en bestrijding van fraude in de uitzendbranche. Op de internetpagina van het Franse ministerie van Werkgelegenheid staan de belangrijkste bepalingen van die wet.</p>	<p>De sociale verantwoordelijkheid op basis van de loi Travail behelst dus de toegang tot beroepsopleiding, een arbeidsongevallenverzekering en de erkenning van verworven competenties. De platforms zijn daarom gehouden om óf een collectieve arbeidsongevallenverzekering af te sluiten, óf de premie te vergoeden van de zelfstandigen die zelf zo'n verzekering hebben afgesloten (door vrijwillige aansluiting bij de bestaande sociale verzekeringen of door een particuliere verzekering). Het platform neemt de bijdrage aan de beroepsopleiding van de zelfstandige die op het platform werkt, voor zijn rekening. Ook betaalt het de kosten van de EVC-procedure (Erkenning van Verworven Competenties), om zo de zelfstandige te helpen met het laten renderen van de ervaring die is opgebouwd in activiteiten gericht op het verkrijgen van een erkende kwalificatie. De "platformzelfstandigen" mogen gebruikmaken van de vakbondsvrijheid. Ze hebben ook het recht om collectief te weigeren bepaalde diensten te leveren ter ondersteuning van professionele eisen. Behalve in geval van misbruik mogen ze daarvoor op geen enkele manier worden geconfronteerd met tegenmaatregelen. Als de zelfstandige voor meerdere deelplatforms werkt, worden de hierboven genoemde kosten door die deelplatforms terugbetaald naar rato van de omzet die de zelfstandige op elk van de deelplatforms heeft behaald in het geheel van diens jaaromzet op de verschillende platforms.</p> <p>8 febr. 2016 is het Rapport sur le développement de l'économie collaborative (rapport over de ontwikkeling van de deeleconomie) verschenen. Dit rapport voor de premier is opgesteld door Pascal Terrasse, gedeputeerde voor de fractie "socialiste, républicain et citoyen". Hij verdedigt vooral het idee van een maatschappelijke verantwoordelijkheid van de platforms ten aanzien van de zelfstandigen die daarvan gebruikmaken. Deel 3 van het rapport gaat in het bijzonder over het sociale aspect: "Verbetering van de sociale bescherming en de arbeidsomstandigheden van platformzelfstandigen (p. 41-53). In</p>
--	--	--

		een bijlage worden internationale vergelijkingen gepresenteerd (p. 83-93). ⁸⁴
Ierland	<p>Het Ierse economische landschap is aan het veranderen, met nieuwe en opkomende technologieën die de manier veranderen waarop we leven en werken. De meeste nationale focus van 2008 tot recent was op het verlagen van de werkloosheid, die in 2012 een hoogtepunt van 16% bereikte en nu 5,1% is.</p> <p>Vandaag heeft digitalisering geleid tot belangrijke arbeidsverschuivingen die meer geavanceerde vraag naar vaardigheden met zich meebrengen, en het is nu meer dan ooit essentieel dat de Ierse onderneming toegang heeft tot hoogwaardig, flexibel en flexibel talent.</p> <p>Om aan deze vraag tegemoet te komen, is de focus verlegd naar hoe het onderwijs en</p> <p>Trainingsysteem de werkzoekenden, vooral de laagopgeleiden, beter kan begeleiden om toekomstige schokken zoals digitalisering tegen te gaan.</p> <p>In januari 2016 publiceerde het Department of Education and Skills de National Skills Strategy 2025 - Ireland's Future. De strategie is ontwikkeld in het kader van een ingrijpende hervorming van de onderwijs- en opleidingssector om te zorgen voor een dynamischer, sneller reagerend systeem dat alle leerlingen de kennis en vaardigheden biedt die zij nodig hebben om ten volle aan de samenleving en de economie deel te nemen.</p> <p>De strategie identificeert technologie als een van de belangrijkste aanjagers van verandering in de economie en identificeert verder de vaardighedenbehoefte die worden aangestuurd door factoren zoals de adoptie van cloud computing, mobiele apparaten, het internet der dingen, Big Data Analytics.</p> <p>Op 24 mei 2018 hield de minister van Handel, Werkgelegenheid, Ondernemingen, de digitale eengemaakte EU-markt en gegevensbescherming een toespraak waarin hij het volgende stelde: "Digitale technologie verandert snel de manier waarop we dingen doen en het soort bedrijven dat we naar Ierland aantrekken, omhelst de</p>	<p>De informatie over Ierland gaat voornamelijk over nul-urencontracten en flexibele arbeid.</p> <p>Op 12 mei 2017 organiseerde het ministerie van Business, Enterprise en Innovation een grote conferentie in Dublin Castle over de toekomst van het werk, waarbij de overheid, werknemersvertegenwoordigers, werkgevers en de academische wereld betrokken waren bij het aanpakken van de uitdagingen van de nieuwe wereld van werk. De conferentie had een bijzondere focus op de impact van technologie op de traditionele werkgevers- / werknemersrelatie.</p> <p>Het wetsvoorstel Werkgelegenheid (Diverse bepalingen) is in december 2017 gepubliceerd. Het wetsvoorstel komt tegemoet aan de toezegging in het programma voor een partnerschapsregering om de problemen aan te pakken die worden veroorzaakt door de toegenomen arbeidsonbekwaamheid en om de regulering van onzekere banen te versterken. Het wetsvoorstel verbiedt contracten van nul uur in de meeste omstandigheden. Dergelijke contracten zijn onder alle omstandigheden verboden, behalve in gevallen van echt incidenteel werk of wanneer zij van essentieel belang zijn om werkgevers in noodsituaties dekking te bieden of kortdurende afwezigheden te dekken. Deze flexibiliteit is vereist in instellingen voor thuiszorg, bijvoorbeeld wanneer een personeelslid op korte termijn een inwoner in de zorginstelling naar het ziekenhuis moet begeleiden en een naar behoren gekwalificeerde vervangende werknemer moet worden ingeschakeld om de afwezigheid te dekken.</p>

⁸⁴ https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2016/02/08.02.2016_rapport_au_premier_ministre_sur_leconomie_collaborative.pdf

	<p>technologie die al bestaat. Ik heb het over robotica, kunstmatige intelligentie, drone-technologie, virtual reality en kunstmatige realiteit. gebieden zijn zeer een deel van waar de toekomst van Ierland op gebaseerd zal zijn. We willen die technologie omarmen en leggen er met name de nadruk op dat we een geschoolde beroepsbevolking hebben. "</p> <p>Op 5 juli 2018 zijn in Dublin twee nieuwe adviesprogramma's formeel overeengekomen door de minister van Economie, Ondernemingen en Innovatie, de minister van Onderwijs, Vaardigheden, innovatie, onderzoek en ontwikkeling en Andrew McDowell, vice-president van de Europese Investeringsbank. Adviesadviseurs van de EIB zullen manieren vinden om te zorgen voor effectievere financiering ter ondersteuning van onderzoek en innovatie in Ierland en om de digitalisering door Ierse kleine bedrijven te versnellen. Het is de bedoeling dat deze studies de lacunes in kennis en financiering identificeren die de digitalisering van de Ierse kmo's, zowel traditionele als hightech, verhinderen, en de doelgerichte financiële instrumenten identificeren en ontwikkelen die nodig zijn om deze lacunes aan te pakken.</p>	
Oostenrijk	<p>Het Federale Ministerie voor Digitale en Economische zaken heeft onderzoek laten uitvoeren naar de kansen op de arbeidsmarkt via digitalisering.</p> <p>Er zijn verschillen per sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productie: enorme vermindering van banen met nadruk op handmatige routinetaken en handmatige niet-routinematige taken (- 37% tussen 1995 en 2015), terwijl hooggekwalificeerde voornamelijk analytische en interactieve niet-routinetaken verdubbeld zijn. - Diensten: alle soorten banen zijn toegenomen, met name die voor hooggeschoolden. Hoewel ook in veel gebieden van de dienstensector de penetratiegraad van nieuwe technologieën nog steeds laag is en slechts matig toeneemt. - Toekomstverwachtingen: Kansen op werk op het gebied van analytische en interactieve niet-routinematige taken, evenals cognitieve routinetaken. In de industrie verder banenverlies op het 	<p>Geen informatie over platformeconomie in het ECPRD-antwoord.</p> <p>In een online onderzoek (april 2016) onder 2003 Oostenrijkse volwassenen in de leeftijd 18-65, liet 36% (724) weten dat ze werk hebben geprobeerd te vinden in de platformeconomie bij platforms als Upwork, Uber of Handy in het afgelopen jaar. Maar slechts de helft daarvan, 18% (352) slaagde erin minstens een keer per jaar werk te vinden via de platforms.⁸⁵</p>

⁸⁵ http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/09/crowd_working_survey_Austria.pdf

	<p>gebied van handmatige routinetaken, terwijl het scheppen van banen zal plaatsvinden in hooggekwalificeerde beroepen.</p> <p>In 2017 heeft Oostenrijk een Raad voor Robotica en Kunstmatige Intelligentie opgericht, die later is samengevoegd met een Ethics Council for Digitalization, met het mandaat om de federale minister van Transport, Innovatie en Technologie te ondersteunen bij het ontwikkelen van een uitgebreide robotica- en AI-strategie. Het doel is om in 2 jaar tijd huidige en toekomstige kansen en uitdagingen voor Oostenrijk in verband met robots, autonome systemen en AI te identificeren en te bespreken. Hierbij spelen onder andere een rol technologische, economische, sociaal-culturele, ethische en juridische perspectieven. De raad zal ook beleidsadvies verstrekken.</p> <p>In het najaar (2018) publiceert deze raad een witboek met de kansen, uitdagingen en beleidsaanbevelingen.</p> <p>Sinds 2015 is er een National Robotics-Technology Platform (GMAR), dat het belangrijkste Oostenrijkse platform is voor technologieoverdracht dat alle geïnteresseerde belanghebbenden bij elkaar brengt. Dit platform werd geïnitieerd en ondersteund door het Oostenrijkse ministerie van Transport, Innovatie en Technologie (BMVIT). GMAR is bedoeld om netwerkvorming en informatie-uitwisseling tussen hoofdrolspelers te bevorderen, het concurrentievermogen van Oostenrijk in deze industrieën te verbeteren, robotica, automatisering en AI-technologie te promoten bij het publiek, advies te geven aan beleidsmakers en internationaal relevante gemeenschappen te verbinden.</p>	
Verenigd Koninkrijk	Deze kwestie werd onderzocht door het Comité voor Wetenschap en Technologie van het House of Commons in zijn rapport uit 2016 over robotica en kunstmatige intelligentie. ⁸⁶ De regering reageerde begin 2017 op de commissie. De reactie van de regering is de meest	Debatten over de platformeconomie hebben zich vrijwel uitsluitend gericht op de arbeidsrechten van degenen die voor platformoperators werken. Er is een opeenvolging van rechtszaken geweest, waarin personen aanspraken op arbeidsrechten hebben ingediend. Platformoperators hebben deze claims betwist, met het

⁸⁶ [Robotics and artificial intelligence](#)

	<p>recente verklaring van het officiële beleid op dit gebied.⁸⁷ Hieraan vooraf ging een advies van de Council for Science and Technology aan de premier over kansen op het gebied van robotica, automatisering en kunstmatige intelligentie voor het VK, waarop de premier een reactie heeft gegeven (november 2016).⁸⁸</p>	<p>argument dat de individuen als zelfstandige werken en daarom geen recht hebben op arbeidsrechten. In bijna alle gevallen hebben de individuen gewonnen, zoals de rechtbanken ze hebben geclassificeerd als 'werknemers' met elementaire arbeidsrechten. De relevante debatten zijn samengevat in de Commons Library briefing over de arbeidsstatus.⁸⁹</p> <p>Ondanks het feit dat de rechtbanken de platformmedewerkers als 'werknemers' en niet als zelfstandige hebben aangemerkt, is er nog steeds discussie over hoe de wet op dit gebied kan worden verduidelijkt, om dergelijke werknemers (en platformoperators) meer zekerheid te bieden zonder te moet procederen. Dit leidde ertoe dat de premier een onafhankelijke beoordeling van de moderne werkmethode aannam: goed werk: de Taylor-evaluatie van moderne werkmethode (2017).⁹⁰ De Taylor Review deed verschillende aanbevelingen over de manier waarop veranderingen in werkmethode over platformeconomie kunnen worden aangepakt.</p> <p>Naar aanleiding van de Taylor Review heeft het House of Commons Work and Pensions en Business, Energy and Industrial Strategy Committees een rapport over moderne werkmethode opgesteld (2017).⁹¹ De regering reageerde in april 2018. De aanbevelingen van het rapport zijn samengevat op pagina 25, inclusief aanbevelingen met betrekking tot de werkstatus van atypische werknemers, inclusief die in de gig-economie.⁹²</p>
--	---	---

⁸⁷ House of Commons Science and Technology Committee Robotics and artificial intelligence: Government [Response](#) to the Committee's Fifth Report of Session 2016–17 Fifth Special Report of Session 2016–17 (January 2017).

⁸⁸ [Robotics, automation and](#)

⁸⁹ Zie [employment status](#)

⁹⁰ [Good work: the Taylor review of modern working practices,](#)

⁹¹ [report on modern working practices](#)

⁹² House of Commons Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees, *A framework for modern employment*, Second Report of the Work and Pensions Committee and First Report of the Business, Energy and Industrial Strategy Committee of Session 2017–19, November 2017

<p>Nederland</p>	<p>Het Rathenau Instituut onderzocht in opdracht van de commissie SZW in 2015 de impact van robotisering en automatisering op het werk. Het rapport <i>Werken aan de robotsamenleving</i>⁹³ brengt de belangrijkste inzichten uit de wetenschap op hoofdlijnen in kaart met als doel een goed en actueel geïnformeerde discussie over robotisering mogelijk te maken.</p> <p>De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) publiceerde in 2015 <i>De robot de baas</i>.⁹⁴ De WRR stelt voor om een robotagenda op te stellen, waarin de complementariteit van mensen en machine centraal moeten staan: mensen samen met robots beter laten werken. De WRR vindt het onwaarschijnlijk dat in de komende twee decennia, zoals wel wordt voorspeld, de helft van de banen zal verdwijnen. Er komen immers ook nieuwe banen bij. Wel zal de aard van het werk veranderen. Robotisering gaat trager dan vaak wordt voorspeld en pakt in praktijk anders uit. Ook wordt in Nederland nog weinig geïnvesteerd in robots.</p> <p>Op 6 oktober 2015 houdt minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de toespraak <i>A Future in Robotics</i>⁹⁵ bij de Rijksuniversiteit Groningen.</p> <p>Op 15 oktober 2015 houdt de commissie SZW een rondetafelgesprek over de effecten van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (Kamerstuk 29544 nr. 654).</p> <p>Op 30 nov. 2015 schrijft minister Asscher van SZW een reactie op het rapport 'werken aan de robotsamenleving' van het Rathenau Instituut en het rondetafelgesprek (Kamerstuk 29 544, nr. 676). Het kabinet vraagt een advies aan de Sociaal-Economische Raad (SER), dat in</p>	<p>Het Rathenau Instituut publiceert op 30 mei 2017 het rapport <i>Eerlijk delen</i>. Waarborgen van publieke belangen in de deeleconomie en de kluseconomie, waarin het stelt dat de deel- en kluseconomie werkgelegenheid genereert, ondernemerschap stimuleert en innovatie bevordert in bestaande sectoren. Tegelijkertijd zet de opkomst van online deelplatformen publieke waarden onder druk, zoals consumentenbescherming, openbare orde en privacy. In de deel- en kluseconomie dienen maatschappelijke belangen beter beschermd te worden. Dit vraagt om beleid dat de positieve effecten stimuleert en de negatieve effecten beperkt.⁹⁸</p> <p>De Tweede Kamer heeft 5 oktober 2017 een plenair debat met minister Kamp van Economische Zaken over dit rapport gevoerd. Staatssecretaris Keijzer van Economische Zaken stuurt 9 januari 2018 een schriftelijke reactie op het rapport (Kamerstuk 33 009, nr. 47).</p> <p>Maaltijdbezorgers Deliveroo en Ubereats werken met zelfstandige koeriers. De kritiek, onder andere geuit door politici en vakbonden, is dat deze praktijk leidt tot schijnzelfstandigheid, omdat werknemers die de status van zelfstandige hebben, in feite professionele activiteiten uitoefenen onder het gezag van een klant / werkgever. De platforms pleiten voor mogelijke oplossingen, zoals bedrijven toestaan om werknemers extra beveiliging te bieden zonder ze als werknemers te labelen.</p> <p>De Nederlandse overheid wil het aantal pseudo-zelfstandigen verminderen. Een van de maatregelen om dit te bereiken was de invoering van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA). Deze wet trad in werking in mei 2016. Sinds de introductie</p>
------------------	---	---

⁹³ <https://www.rathenau.nl/nl/digitale-samenleving/werken-aan-de-robotsamenleving>

⁹⁴ <https://www.wrr.nl/publicaties/verkenningen/2015/12/08/de-robot-de-baas>

⁹⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2016/10/06/speech-minister-asscher>

⁹⁸ <https://www.rathenau.nl/nl/digitale-samenleving/eerlijk-delen>

<p>oktober 2016 verschijnt. In Mens en technologie samen aan het werk stelt de SER dat digitalisering kansen biedt voor de arbeidsmarkt, de organisatie van werk en de arbeidsverhoudingen, maar dat dit niet vanzelf gaat.⁹⁶ De SER pleit ervoor om iedereen te laten profiteren (inclusieve arbeidsmarkt) van de technologische vernieuwing. De raad ziet dat digitalisering kansen biedt aan bestaande en nieuwe arbeidsorganisaties, startups en platformen om ondernemerschap, innovatie en verduurzaming te bevorderen. Daarmee kan digitalisering bijdragen aan nieuwe werkgelegenheid en aan het verhogen van de maatschappelijke welvaart.</p> <p>Tegelijkertijd zijn er zorgen omdat niet iedereen probleemloos de overgang kan maken van de ene naar de andere baan of beschikt over de gevraagde vaardigheden. Mensen met een hoge opleiding lijken meer te profiteren van de genoemde ontwikkelingen dan mensen met een middelbare of lage opleiding.</p> <p>Op 28 april 2016 houdt de commissie SZW een algemeen overleg over Robotisering op de arbeidsmarkt (Kamerstuk 29544 nr. 725), waar het rapport van het Rathenau Instituut en de kabinetsreactie aan de orde zijn.</p> <p>Op 13 februari 2017 ontvangt de Tweede Kamer een brief van de ministers Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Kamp van Economische Zaken en Bussemaker van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over 'De robot de baas' (WRR), 'Mens en technologie: samen aan het werk' (SER) en 'Werken aan de robotsamenleving' (Rathenau Instituut) (Kamerstuk 29544 nr. 773).</p> <p>De studies raken een groot aantal belangrijke thema's en vergen daarmee tijd en langere doordinking van politici en beleidsmakers. Het toenmalige Kabinet-Rutte II neemt de vraagstukken voor de toekomst mee in de beleidsvorming en roept sociale partners op om met deze vraagstukken verder te gaan. Het kabinet geeft daarnaast aan dat het belangrijk is dat overheid, werkgevers en werknemers, onderwijsinstellingen en de wetenschap vroegtijdig en gezamenlijk</p>	<p>van de DBA is echter duidelijk geworden dat de huidige arbeidswetgeving niet meer in overeenstemming is met de feitelijke situatie van klanten / werkgevers en zelfstandigen. Dat is de reden waarom de handhaving van de DBA is uitgesteld. In de tussentijd overweegt het derde kabinet-Rutte de mogelijkheid om het arbeidsrecht te herzien.</p> <p>In het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' van kabinet-Rutte III (oktober 2017) staat dat het kabinet vast werk minder vast wil maken en flexwerk minder flex. De bedoeling is dat mensen vaker een vast contract krijgen. Er komt een minimum uurtarief voor zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel). Als zij weinig verdienen en langer dan drie maanden voor een bedrijf werken, zijn zij volgens het kabinet werknemers.</p> <p>De commissie SZW heeft 16 november 2017 een rondetafelgesprek 'Werk in de platformeconomie' gehouden. Gesproken is met werkenden en bedrijven in de platformeconomie en met wetenschappers en overige experts.</p> <p>De commissie voor Economische Zaken heeft 17 januari 2018 een rondetafelgesprek 'De deeleconomie' gehouden. Gesproken is met vertegenwoordigers van de platformen, de gebruikers en gemeenten en met experts en juristen.</p> <p>Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft SEO gevraagd om de opkomst en omvang van de kluseconomie in Nederland in beeld te brengen. Het rapport De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland (2018) definieert en inventariseert de stand van zaken met betrekking tot de omvang en potentie van de kluseconomie in Nederland, de werkpraktijk en de gevolgen in arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en fiscaalrechtelijke zin.⁹⁹</p>
---	--

⁹⁶ <https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2016/mens-technologie.aspx>

⁹⁹ <http://www.seo.nl/pagina/article/de-opkomst-en-groei-van-de-kluseconomie-in-nederland/>

	<p>met deze uitdagingen aan de slag gaan. Hiermee kan volgens het kabinet de samenleving de kansen van robotisering en digitalisering grijpen en ervoor zorgen dat technologie in de toekomst, net als in het verleden, leidt tot meer welvaart, een evenwichtige inkomensverdeling en meer en leuker werk voor iedereen.</p> <p>Citaat uit het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' (oktober 2017) van kabinet-Rutte III: "Iedereen kent de voorbeelden. Waar de een kansen ziet in robotisering, globalisering en innovatie, vrezen anderen voor hun baan en voor die van hun kinderen." Het is de primaire verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers dat werknemers inzetbaar blijven. Het kabinet zet in op een leven lang leren en trekt extra geld uit voor scholing.</p> <p>Op 2 mei 2018 verschijnt het rapport 'Robotisering en automatisering op de werkvloer' van het Rathenau Instituut.⁹⁷ De inzet van digitale technologie verandert niet alleen de manier van werken maar uiteindelijk het hele bedrijfsproces zelf. Zo ontstaan nieuwe mogelijkheden van dienstverlening en nieuwe verdienmodellen. Het rapport laat zien voor welke keuzes bedrijven komen te staan bij de introductie van nieuwe digitale technologie. Het rapport is betrokken bij het algemeen overleg van de commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over arbeidsmarktbeleid/DBA op 27 juni 2018 (Kamerstuk 29 544, nr. 840).</p>	<p>In de brief d.d. 22 juni 2018 (Kamerstuk 29544 nr. 837) reageert minister Koolmees van SZW samen met de staatssecretarissen Keijzer van Economische Zaken en Snel van Financiën op het rapport. Hij schrijft: "Bij de kwalificatiediscussie hoort ook de vraag of onze wetgeving nog is toegesneden op de arbeidsmarkt van vandaag en bestendig is voor de arbeidsmarkt van morgen. Uw Kamer heeft een motie aangenomen (Kamerstuk 34775 XV nr. 33) om hier verder onderzoek naar te doen. Het onderzoek naar platformwerk laat eens te meer zien dat die vraag onverminderd actueel is; hoewel de platforms nog klein zijn en niet alles even nieuw is, blijkt uit het onderzoek dat de arbeidsmarkt blijft veranderen en voor nieuwe uitdagingen komt te staan. De variëteit aan arbeidsrelaties neemt toe. Daarmee wordt de vraag actueel of de wijze waarop risico's worden verdeeld en bescherming wordt georganiseerd (via het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en de fiscaliteit) herziening behoeft. Dit bredere vraagstuk komt ook aan de orde in de Kamerbrief over de uitwerking maatregelen 'werken als zelfstandige' (Kamerstuk 31311, nr. 207).</p>
Noordelijke landen		
Denemarken	<p>De denktank Disruption Council heeft tijdens een bijeenkomst in december 2017 het McKinsey report 'The effects of automation on the Danish labour market' besproken. Het rapport zelf is alleen in het Deens beschikbaar. In het rapport staat hoe Denemarken het onderwijssysteem kan voorbereiden op een arbeidsmarkt waar robottechnologie, automatisering en digitalisering een steeds belangrijkere rol spelen.</p>	<p>Op initiatief van premier Rasmussen is in 2017 de zogenoemde Disruptie-raad (Disruption Council) opgericht: een soort denktank die zich richt op het vinden van oplossingen voor de problemen die ontstaan door de werking van de deel- en platformeconomie. De Disruption Council telt 8 ministers en 31 permanente leden, waaronder de sociale partners, bedrijfsvertegenwoordigers, CEO's van grote Deense bedrijven, experts en ondernemers. De Deense premier is voorzitter van de Raad.</p>

⁹⁷ <https://www.rathenau.nl/digitale-samenleving/robotisering-en-automatisering-op-de-werkvloer>

	<p>McKinsey voorspelt dat er tegen 2030 90.000 tot 150.000 nieuwe banen zijn die rechtstreeks verband houden met automatiseringstechnologie.¹⁰⁰</p> <p>In januari 2018 presenteerde de Deense regering de nieuwe 'Digital Growth Strategy' van Denemarken. De strategie bevat 38 concrete initiatieven die tot doel hebben de positie van Denemarken als aantrekkelijk digitaal knooppunt te beveiligen en te verbeteren door het Deense technologie-ecosysteem een impuls te geven en de voorwaarden voor bedrijven te verbeteren om de volledige voordelen van nieuwe technologieën te kunnen benutten.</p> <p>Onder de initiatieven zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een digitale hub met een matchmakingplatform om de toegang van bedrijven tot talenten en competenties binnen opkomende digitale technologieën te verbeteren. • Een meer flexibele regulering van de kansen van bedrijven om nieuwe bedrijfsmodellen te testen. • Introductie van computationeel denken op de basisschool. • Een digitale oplossing voor bedrijven om cyberveiligheidsincidenten te melden.¹⁰¹ 	<p>De volgende onderwerpen zijn besproken door de raad;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nieuwe technologieën en bedrijfsmodellen 2) Toekomstige competentie-eisen 3) Vrijhandel en buitenlandse arbeid 4) Flexibel en gunstig kader voor bedrijven 5) Flexizekerheid 4.0 <p>Verwacht wordt dat de raad zijn werk tegen het einde van 2018 zal afronden, waarin het zijn aanbevelingen zal presenteren over hoe Deense bedrijven en burgers zich kunnen voorbereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst.</p> <p>Een van de eerste resultaten van de raad is een cao-overeenkomst tussen vakbond 3F en Hilfr.dk, een platform waarop schoonmakers worden gekoppeld aan huishoudens. De cao is in augustus 2018 in werking getreden en geeft garandeert ziekteverlof, vakantietoeslag en pensioenpremie voor degenen die via het platform werken.¹⁰² Gebaseerd op discussies in de Disruption Council is het systeem van werkloosheidsuitkeringen aangepast. Zelfstandigen en freelancers hebben vanaf 2018 dezelfde toegang tot werkloosheidsuitkeringen als traditionele werknemers.</p> <p>De minister van Belastingzaken heeft de Deense belastingraad gevraagd om aanbevelingen te doen om de belasting te vereenvoudigen voor mensen die in verschillende vormen van werkgelegenheid werken. De aanbevelingen zullen uiterlijk in mei 2019 aan de regering worden gestuurd.</p> <p>De impact van digitalisering en nieuwe vormen van werk waaronder platformeconomie staat ook centraal in een nieuw vierjarig project van de Nordic Council of Ministers. 'The future of Work: Opportunities and challenges for the Nordic models'. Het onderzoek</p>
--	---	---

¹⁰⁰ <http://www.nordiclabourjournal.org/nyheter/news-2017/article.2017-12-07.9457476932>

¹⁰¹ <https://investindk.com/insights/the-danish-government-presents-digital-growth-strategy>

¹⁰² <https://www.fao.no/index.php/en/arrangementer/nwlc-2018/nwlc-2018-download/item/platform-work-in-denmark-and-regulatory-issues-towards-a-conceptualization>

		<p>wordt uitgevoerd door het Noorse onderzoeksinstituut Fafo.¹⁰³ De resultaten van dit project zullen een Scandinavische bijdrage zijn aan het 100-jarig jubileum van de ILO (International Labour Organization) in 2019.</p> <p>De Nordic Council is een samenwerkingsverband waarbij Denemarken, Finland, IJsland, Noorwegen, Zweden, De Faeröer, Groenland en Åland betrokken zijn.¹⁰⁴ Fafo is een non-profit organisatie waar The Fafo Institute for Labour and Social Research deel van uitmaakt.¹⁰⁵</p>
Finland	<p>In 2015 publiceerden onderzoekers van Statistics Norway en ETLA, The Research Institute of the Finish Economy, het rapport Computerization and the future of jobs in Norway.¹⁰⁶ Geïnspireerd door het onderzoek Frey en Osborne in 2013 is het effect van digitalisering op de toekomst van verschillende beroepen in Noorwegen en Finland onderzocht. Geconcludeerd wordt dat: Een derde van de Noorse en Finse banen de komende tien jaar door automatisering zullen veranderen. Lage loon- en laaggeschoolde beroepen lijken het meest bedreigd. Service- en publieke banen zijn relatief meer beschermd dan banen in de industrie en in de private sector. Tot op zekere hoogte zal informatisering echter alle beroepen beïnvloeden.</p> <p>De Arbeidstijdenwet wordt aangepast. In 2016 heeft het ministerie van Economische Zaken en Werkgelegenheid een werkgroep benoemd die onderzoeken en voorstellen moet voorbereiden voor het aanpassen van de Arbeidstijdenwet en de wet waar je jaarlijkse vakanties in wordt geregeld zodat deze wetten voldoen aan de eisen van 2020. De werkgroep bestond uit sociale partners en heeft een verdeeld advies uitgebracht. De regering heeft nog geen wetswijziging</p>	<p>In het programma van de regering is opgenomen dat innovatie en dienstenplatforms zullen worden gepromoot in de sectoren waar het openbaar bestuur een rol speelt.</p> <p>In Finland zijn naar aanleiding van de komst van Uber de regels voor taxi's veranderd. Volgens de nieuwe wet vereisen taxidiensten nog steeds een vergunning maar er is geen limiet meer op het aantal licenties. Daarnaast moeten de bestuurders de Finse taal beheersen, een blanco strafregister hebben en in staat zijn om passagiers die fysieke bijstand nodig bij te staan.¹¹⁰</p> <p>Finland is ook aangesloten bij het bij Denemarken genoemde vierjarig project van de Nordic Council of Ministers en hun project 'The future of Work: Opportunities and challenges for the Nordic models'.</p>

¹⁰³ <https://www.fafo.no/index.php/forskningstema/prosjekter/aktive-prosjekter/item/the-future-of-work-2>

¹⁰⁴ <https://www.norden.org/en/project/future-work>

¹⁰⁵ <https://www.fafo.no/index.php/en/about-fafo>

¹⁰⁶ <http://karriere-nt.no/wp-content/uploads/2017/05/Computerization-and-the-Future-of-Jobs-in-Norway-2015.pdf>

¹¹⁰ [Nordic labour markets and the sharing economy. Rapport van de Nordic Council of ministers. – 2018](#)

	<p>ingediend bij het parlement waarschijnlijk omdat er nog geen overeenstemming is met de sociale partners.</p> <p>Finnish Quality of Work Life Surveys (FQWLS) wordt sinds 1977 ieder jaar uitgevoerd door het Finse CBS. Digitalisering van werk is het hoofdthema van de FQWLS 2018. De focus ligt op hoe werkenden digitalisering beleven en de technologische veranderingen.¹⁰⁷</p> <p>Finland is bezig een tool/robot te bouwen die mensen aan het werk helpt, aldus Olli-Pekka Heinonen, director general of Finland's National Agency for Education. Het hulpmiddel moet ervoor gaan zorgen dat burgers aan het werk blijven. Het zal een algoritme gebruiken om te voorspellen wanneer de vaardigheden van werknemers waarschijnlijk verouderd raken en stelt routes naar duurzamere banen voor. De plannen bevinden zich nog in een vroeg stadium.¹⁰⁸</p> <p>Finland heeft in 2016 een conferentie over de toekomst van werk georganiseerd. Deze conferentie maakt onderdeel uit van het Future of Work-project van The Nordic Council of Ministers for Labour.¹⁰⁹</p>	
Noorwegen	<p>In 2015 publiceerden onderzoekers van Statistics Norway en ETLA, The Research Institute of the Finish Economy, het rapport Computerization and the future of jobs in Norway.¹¹¹ Geïnspireerd door het onderzoek Frey en Osborne in 2013 is het effect van digitalisering op de toekomst van verschillende beroepen in Noorwegen en Finland onderzocht. Geconcludeerd wordt dat: Een derde van de Noorse en Finse banen de komende tien jaar door automatisering zullen veranderen. Lage loon- en laaggeschoolde beroepen lijken het meest bedreigd. Service- en publieke banen zijn relatief meer beschermd dan banen in de industrie en in de private</p>	<p>In het ECPRD antwoord wordt verwezen naar een hoofdstuk over Noorwegen in het rapport The Future of Labour in the Digital Era. Ubiquitous Computing, Virtual Platform and Real-time Productions van European Parliamentary Technology Assessment (EPTA) uit 2016.¹¹⁶ Het rapport is mede geschreven door the Norwegian Board of Technology¹¹⁷</p> <p>Het kabinet Solberg heeft 4 maart 2016 de Sharing Economy Committee ingesteld met professor Staahl Gabrielsen (Universiteit</p>

¹⁰⁷ <https://www.faf.no/index.php/en/arrangementer/nwlc-2018/nwlc-2018-download/item/digitalization-of-work-from-the-perspective-of-finnish-employees-results-from-qualitative-pre-interviews>

¹⁰⁸ <https://www.weforum.org/agenda/2018/06/finland-is-building-a-robot-that-will-help-you-get-a-job> (14 juni 2018)

¹⁰⁹ <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1155710/FULLTEXT01.pdf>

¹¹¹ <http://karriere-nt.no/wp-content/uploads/2017/05/Computerization-and-the-Future-of-Jobs-in-Norway-2015.pdf>

¹¹⁶ <https://teknologiradet.no/wp-content/uploads/sites/19/2013/08/The-future-of-labour-in-the-digital-era.-EPTA-report-2016.pdf>

¹¹⁷ <https://teknologiradet.no/english/>

	<p>sector. Tot op zekere hoogte zal informatisering echter alle beroepen beïnvloeden.</p> <p>In 2016 presenteerde de regering een digitale agenda voor Noorwegen: "<i>Digital Agenda for Norway: Digitisation vital for welfare and jobs</i>".¹¹²</p> <p>Het Noorse onderzoeksinstituut Fafo heeft november 2017 een seminar georganiseerd over de toekomst van het werk en hoe de uitdagingen van digitalisering door de sociale partners kunnen worden aangepakt.¹¹³ Op het seminar is een rapport gepresenteerd geschreven in opdracht van de FES (Friedrich Ebert Stiftung) door professor Wolfgang Schroeder van de Universiteit van Kassel, Duitsland. De aanpak van digitalisering en de impact daarvan op het werk in Duitsland wordt vergeleken met o.a. van Noorwegen.¹¹⁴</p> <p>In 2018 verschijnt het rapport Norway's new jobs in the wake of the digital revolution van The Confederation of Norwegian Enterprise (NHO).¹¹⁵ Een groot aantal banen zal waarschijnlijk verdwijnen door automatisering, robotisering of digitalisering. Maar technologie helpt ook om nieuwe banen te creëren of zelfs nieuwe beroepen. Het rapport verscheen op de conferentie van het NHO over werkgelegenheid en de waarde van werk.</p>	<p>van Bergen) als voorzitter.¹¹⁸ De commissie heeft als opdracht meegekregen om kansen en uitdagingen van de deeleconomie te evalueren. Ook de gevolgen van de deeleconomie (platformeconomie) voor de arbeidsmarkt valt onder de commissie. Evenals de regels voor consumentenbescherming. In 2016 diende de commissie een groenboek in bij de regering. In het rapport evalueerde het Comité de kansen en uitdagingen van de deeleconomie.¹¹⁹</p> <p>De Noorse Confederatie van Vakbonden (LO) waarschuwt tegen een nieuwe groep van preciaire arbeiders en eist een strengere regulering van de deeleconomie en digitale arbeid. LO dringt aan op duidelijke definities van de rollen als werkgever en werknemer, ongeacht of een baan wordt gefaciliteerd via een app of op een meer traditionele manier</p> <p>Noorwegen is ook aangesloten bij het bij Denemarken genoemde vierjarig project van de Nordic Council of Ministers en hun project 'The future of Work: Opportunities and challenges for the Nordic models'.</p>
Zweden	<p>In 2015 heeft Kristina Persson, minister voor Strategie, toekomstzaken en Noordse samenwerking de Raad voor de toekomst opgericht met drie analysegroepen waaronder de groep De toekomst van werk. De Raad voor de toekomst is een denktank binnen de overheid. De analysegroep De toekomst van werk gaat onderzoeken</p>	<p>Er is geen wetgeving gericht op de werknemers in de platformeconomie. In 2016 heeft de Zweedse mededingingsautoriteit opdracht gekregen te analyseren hoe de groeiende aandeleneconomie en e-commerce de mededingingsvoorwaarden in Zweden beïnvloeden.</p>

¹¹² https://www.regjeringen.no/contentassets/07b212c03fee4d0a94234b101c5b8ef0/en-gb/pdfs/digital_agenda_for_norway_in_brief.pdf

¹¹³ <https://www.fafo.no/index.php/en/arrangementer/alle-arrangementer/item/future-of-work-addressing-the-challenges-of-digitalisation>

¹¹⁴ <http://library.fes.de/pdf-files/id/13934.pdf>

¹¹⁵ https://www.nho.no/contentassets/5ce898e34e56468d8274253876c0eb87/nho_ak18_rapport_norways-new-jobs-in-the-wake-of-the-digital-revolution_1-6.pdf

¹¹⁸ <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/nou-2017-4/id2537495/>

¹¹⁹ https://www.regjeringen.no/contentassets/1b21cafea73c4b45b63850bd83ba4fb4/en-gb/sved/nou_2017-4_chapter_1.pdf

	<p>hoe nieuwe technologieën en de daaruit voortvloeiende automatisering en digitalisering de toekomstige arbeidsmarkt gaan beïnvloeden. Wat zijn de implicaties en hoe kan het beleid daarop anticiperen? ¹²⁰ In de eerste aanbevelingen wordt onderstreept dat toekomstige baan zekerheid afhankelijk is van vaardigheden en dat een leven lang leren verzekering iedereen financiële steun zou moeten bieden.¹²¹</p> <p>In 2017 geeft de regering de Onderzoeksraad voor Gezondheid, Werk en Welzijn (Forte) de opdracht om een tienjarig nationaal onderzoeksprogramma op te stellen over onderzoek in het beroepsleven. Het doel is onder andere om kennis te vergroten over hoe digitalisering en automatisering de arbeidsmarkt beïnvloeden.</p> <p>In mei 2018 vond in Stockholm een conferentie plaats over de toekomstige arbeidsmarkt met als thema De toekomst van werk in de Noordse landen vormgeven – de impact van technologische ontwikkelingen op werk en vaardigheden. Deze conferentie maakt onderdeel uit van het Future of Work-project van The Nordic Council of Ministers for Labour.</p>	<p>In 2016 is Karin Bradley benoemd tot speciale commissaris met de taak de nieuwe deeleconomie in kaart te brengen en de rollen en juridische status van verschillende gebruikers te evalueren. In 2017 is haar rapport verschenen: Sharing economy – on the terms of the users. Engelse samenvatting pag. 31 – 50. ¹²² De regelgeving met betrekking tot het arbeidsrecht was geen onderdeel van dit rapport.</p> <p>Uit een online-onderzoek van 2.146 Zweedse volwassenen tussen 16 en 65 jaar uitgevoerd in 2016 blijkt dat 12% in de zogenaamde 'deeleconomie' voor platforms werkt zoals Upwork, Uber of Skjutsgruppen. Dat is gelijk aan ongeveer 737.000 mensen.¹²³</p> <p>Zweden is ook aangesloten bij het bij Denemarken genoemde vierjarig project van de Nordic Council of Ministers en hun project 'The future of Work: Opportunities and challenges for the Nordic models'.</p>
Oostelijke landen		
Estland	<p>Terwijl ondernemers zich concentreren op verschillende oplossingen om de productiviteit te verhogen, hebben de representatieve instellingen van ondernemers de nadruk gelegd op de behoefte aan gekwalificeerde arbeidskrachten, maar ook op tekorten aan arbeidskrachten als gevolg van de demografische situatie, die wordt gemitigeerd door automatisering van de productie.</p> <p>Om de vaardigheden en de behoeften van de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen, werd in 2014 het speciale monitoring- en prognosesysteem gecreëerd, OSKA (Labor Market Monitoring,</p>	<p>Studies en conferenties: In 2016 publiceerden de Technopolis-groep en Ernst & Young Baltic AS een rapport "The application of the principles of sharing economy in the Estonian economic and legal area" in opdracht van het ministerie van Economische Zaken (met Engelstalige samenvatting). In het rapport wordt aangegeven dat de eerste deeleconomie-bedrijven in Estland in de jaren 2000 zijn opgericht (zoals Lolsol, Bondora en Uber). Nu zijn er 48 deeleconomie bedrijven geregistreerd, voornamelijk in de financiële sector (15), de sector van accommodaties en reizen (13), business services (11) en</p>

¹²⁰ <https://www.government.se/government-of-sweden/prime-ministers-office/mission-the-future/the-future-of-work/>

¹²¹ <https://www.government.se/contentassets/d7b68454ed83417aa913c0e2450837f8/life-long-learning-for-the-future-labour-market.pdf>

¹²² <https://www.regeringen.se/495f62/contentassets/82aabf7f731c4e18aeee3b8dc3621063/delningsekonomi--pa-anvandarnas-villkor-sou-201726>

¹²³ https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/swedens_digital_economy.pdf

	<p>Forecasting and Skills Development Co-ordination System). Het is de taak van OSKA om tegen de 2020-ramingen de behoefte aan Estse arbeidskrachten en vaardigheden in alle sectoren te produceren en deze te vergelijken met beroepsopleiding, hoger onderwijs en nascholing. OSKA reflecteert ook op verschillende onderzoeksthema's over kunstmatige intelligentie, robots, automatisering, de vierde industriële revolutie, enz.</p> <p>Maar robotisering wordt niet alleen besproken met betrekking tot de arbeidsmarkt, maar ook hoeveel banen er in de toekomst in verschillende sectoren zullen verdwijnen. Op 5 augustus 2016 heeft het Government Office besloten om een expertgroep te vormen, om voorstellen uit te werken voor het aanpassen van de Estse wetgeving en het organiseren van de nodige supervisie, om het gebruik van zelfrijdende auto's op de wegen en straten mogelijk te maken.</p> <p>In februari 2018 publiceerde de deskundigengroep een eindrapport "De start van het gebied van de zelfrijdende auto's", wat de noodzaak aanvoerde om een wet van robotica te creëren om te voorkomen dat er nieuwe regelgeving wordt opgesteld telkens als de nieuwe technologie worden gemaakt. Er werd ook gesuggereerd dat zelfrijdende auto's de "intelligente robot" worden genoemd.</p> <p>Kamerdebat</p> <p>In juli 2017 zijn de bepalingen in werking getreden met betrekking tot de definitie van een robot voor zelfaflevering, algemene technische vereisten en verkeersregels voor zelfrijdende robots, evenals algemene verplichtingen die van toepassing zijn op de bestuurder en gebruiker. Het concept van een zelfrijdende bezorgrobot als voertuigcategorie is vastgelegd in de verkeerswet.</p>	<p>transportsector (7). De komende jaren wordt de grootste groei verwacht in de transport sector (circa 600%), in de sector van accommodaties en reizen (circa 245%) en de financiële sector (circa 130%).</p> <p>Over het algemeen dekt de Estse juridische omgeving de activiteiten van de bedrijfsmodellen van de deeleconomie, maar er is nog steeds ruimte voor interpretatie. Er is bijvoorbeeld geen overheidsregeling voor particulieren die van plan zijn om hun producten of diensten te verkopen buiten hun primaire professionele activiteiten (bijvoorbeeld als hobby). De deeleconomie gaat precies daarover - mogelijkheden voor particulieren om te delen hun ondergeëxploiteerde middelen buiten hun professionele activiteiten. Als de dienstverlener een privépersoon is, moeten er ook belastingen worden betaald, en dat wordt vaak (bewust) vergeten. Bovendien zijn de verantwoordelijkheidsrollen tussen een dienstverlener, een online platform en een consument onduidelijk. Tegelijkertijd biedt de deeleconomie werkgelegenheids-mogelijkheden aan minder beschermde maatschappelijke groepen zoals studenten, gepensioneerden, gehandicapten en huisvrouwen door hen in staat te stellen om hun werktijden, locatie en werklust te kiezen. Al met al heeft de deeleconomie een zelfregulerend vermogen en een positief effect op de hele economie.</p> <p>Op 25 februari 2016 organiseerde de European Affairs Committee van de Riigikogu een conferentie "Sharing Economy", die bijna 100 ondernemers, experts en politici uit Estland, Letland, Litouwen, Finland en Cyprus bijeen bracht.</p> <p>Op 20 mei 2016 organiseerde de European Affairs Committee van de Riigikogu een seminar "Innovation in transport solutions: from sharing economy to self-driving cars".</p> <p>Kamerdebat:</p> <p>Op 25 februari 2016 werd in Riigikogu de regeling voor ritdeling geïnitieerd. Respectieve wijzigingen zijn voornamelijk vastgelegd in de Public Transport Act die de documenten regelt die het recht op taxidiensten, de vereisten voor het voertuig, de vereisten voor de dienstverlener en de rechten en plichten van de partijen certificeren. Nieuwe vereisten voor taxidiensten zijn op 1 november 2017 in werking getreden.</p>
--	--	---

		<p>Ook werden de ondernemingsvormen van de rijderserviceproviders, hun sociale garanties en belastingen besproken. Als de ritdeling wordt verstrekt in termen van extra inkomsten naast de hoofdtaak of enige andere dienstverlening of verkoop van goederen plaatsvindt tussen particulieren (inclusief dienstverlening via platform), dan kan de belastingplicht in de toekomst worden ingevuld via een rekening voor ondernemersinkomen. Dit gebeurt in het kader van de Simplified Business Tax Act, de zogeheten wet op de ondernemingsinkomensrekening. De wet werd op 4 mei 2017 gestart en trad op 1 januari 2018 in werking, maar de banken bieden nog niet de mogelijkheid om een inkomstenrekening voor ondernemers te openen.</p> <p>Het doel van de wet is om micro-ondernemingen te bevorderen en het belastinggedrag van de micro-ondernemingen te verbeteren, maar ook om toekomstige werknemers sociale bescherming te bieden. Toch is het gebruik van een inkomstenrekening voor ondernemers een kans, geen verplichting, die de verantwoordelijkheid voor sociale garanties op de toekomstige werknemer legt.</p> <p>Kort samengevat, een rekening voor inkomen uit bedrijfsuitoefening is een rekening waaraan een persoon zijn ondernemersinkomen kan overdragen, waarop in de rekening een tarief van 20% wordt geheven (als het bedrag niet hoger is dan 25 000 euro in een kalenderjaar). Het deel betaald uit de inkomstenrekening voor ondernemers wordt verdeeld in sociale belasting, inclusief ziekteverzekering, bijdragen aan de eerste en tweede pijler van het pensioen en inkomstenbelasting. Op deze manier wordt een persoon een zekere mate van sociale zekerheid gegarandeerd en ontvangt de dienstverlener ook een pensioengerechtigde leeftijd. Tegelijkertijd kan er geen garantie zijn voor een ziekteverzekering bij het gebruik van een inkomen economische rekening, want om een ziekteverzekering te ontvangen, moet de inkomstenrekening voor ondernemers ten minste 1300 euro per maand ontvangen.</p>
--	--	--

Letland	<p>Robotisering van spoorweginfrastructuur en industriële systemen wordt gedefinieerd als een belangrijke ontwikkelingsrichting in het onderzoek van de kunstmatige intelligentie.</p> <p>De Sustainable Development Committee van de Saeima heeft nooit een debat gehad over de robotisering. Wel hebben leden en medewerkers van de Commissie deelgenomen aan het 4e Wereldcongres van Letse wetenschappers op 20 juni 2018, waar het hoofd van SEB Bank, Ieva Tetere, robotisering in het banksysteem presenteerde.</p>	<p>In juni 2016 is een memorandum van overeenstemming tussen het ministerie van Economische Zaken van de Republiek Letland en de vertegenwoordigers van de brancheorganisatie ondertekend. Volgende voorstellen waren overeengekomen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dat het Ministerie van Economische Zaken van de Republiek Letland en de ridesharingindustrie een constructieve, consistente en tijdige dialoog aangaan over hoe de implementatie van de ridesharing-service en de bijbehorende bepalingen eruit zouden kunnen zien zodat die passen bij de behoeften van de Letse markt; 2. Dat de ridesharingindustrie transparante belastingbeginselen, consumentenbescherming, eerlijke handelspraktijken en de veiligheid van passagiers en dienstverleners, zal onderschrijven en een dialoog zal aangaan met verantwoordelijke autoriteiten; 3. Dat het ministerie van Economische Zaken van de Republiek Letland de filosofie van de deeleconomie zal onderschrijven evenals hervormingen van ridesharing, rekening houdend met de kansen die de richtsnoeren en wetten van de Europese Unie en nationale regelgeving bieden; 4. Dat de twee partijen beschikbare standpunten zullen uitwisselen over de beste regelgevingspraktijken die de ridesharing regelen en daarbij alle relevante nationale en uit de Europese Unie afkomstige belanghebbenden betrekken. <p>Er zijn enkele openbare discussies over platformeconomie. Zo heeft bijvoorbeeld de NGO Letland Start-up Association vastgesteld dat de deeleconomie een van de huidige prioriteiten van de NGO is (http://startin.lv/about/learn-more/).</p> <p>Verder is weinig informatie over platforms opgenomen.</p>
Polen	<p>Tot nu toe was er nog geen beleid met betrekking tot robotisering. Debatten werden gevoerd door wetenschappelijke instellingen, kamers van koophandel, denktanks en adviesbureaus. De punten in de discussies omvatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - robotisering als antwoord op het gebrek aan arbeidskrachten; - banen verdwijnen als gevolg van robotisering; - banen die nodig zijn vanwege robotisering; 	<p>Ministerie van Familie, Arbeid en Sociaal Beleid hadden gewerkt aan een nieuwe arbeidswet die een nieuwe definitie van arbeidsovereenkomst bevatte: regulier fulltime en een nieuwe definitie - no-time gedefinieerd. Die oplossing was om tegemoet te komen aan de behoefte aan flexibelere arbeidstijd en tegelijkertijd ook socialezekerheidsvoordelen. Het ontbreken van socialezekerheidsuitkeringen werd scherp bekritiseerd in het geval van talrijke privaatrechtelijke contracten terwijl die onder de</p>

	uitdagingen voor het onderwijs, waaronder nieuw curriculum en permanente educatie.	arbeidswetgeving zouden moeten vallen. De hervorming van de arbeidswet is gestopt.
Slovenië	<p>Volgens het recente OESO-rapport heeft Slovenië (uit de 32 OESO-lidstaten) het op een na grootste deel van de banen die volledig geautomatiseerd zouden kunnen worden. Terwijl in de OESO gemiddeld 14% van de banen zeer goed te automatiseren is, is in Slovenië 25% van de banen zeer goed te automatiseren. Ook loopt een groot deel van de banen het risico op een significante verandering, waarbij Slovenië de 8e plaats behaalt tussen 32 landen. Ongeveer 40% van de werknemers in de OESO-landen neemt deel aan de werkgerelateerde opleiding, maar vaak slechts een paar uur per jaar. In Slovenië ligt het aandeel van de werknemers die bij dit type opleiding zijn betrokken, net onder het OESO-gemiddelde van 40%. Sloveense werkgevers waren bovengemiddeld in de opleiding van lager opgeleide werknemers (laaggeschoolde beroepen hebben het grootste risico van automatisering).¹²⁴</p> <p>De impact van automatisering en digitalisering is onlangs onderzocht door het arbeidsbureau van Manpower. De resultaten van het onderzoek voor Slovenië laten zien dat in de komende twee jaar als gevolg van automatisering een tiende van de Sloveense bedrijven werknemers zullen ontslaan, terwijl 83% van de bedrijven geen grote veranderingen in het aantal werknemers verwacht.¹²⁵</p> <p>Automatisering, robotisering en digitalisering hebben invloed op de werkorganisatie, de arbeidstijd, de vaardigheden die nodig zijn voor werk, de arbeidsomstandigheden en de sociale dialoog. Verwante uitdagingen voor veiligheid op het werk is een van de zorgen van het ministerie van arbeid, familie, sociale zaken en gelijke kansen. De Nationale Assemblee nam een resolutie aan over het nationale programma voor gezondheid en veiligheid op het werk 2018 - 2027</p>	<p>Het ministerie van Openbaar Bestuur wil niet te veel haast maken met het reguleren van de platformeconomie, omdat dit een relatief nieuw model is dat eerder grondig moet worden begrepen. Het doel zal worden om de werknemer, de consument en de staat te beschermen. In de verordening streeft de overheid vier doelen na:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zorgen voor dezelfde toelatingsvoorwaarden, - consumentenbescherming, - naleving van de belastingwetgeving; - zorgen voor een adequate belastingdruk. <p>Volgens het ministerie van Arbeid, Familie, Sociale zaken en Gelijke kansen is de zorg de sociale bescherming van werknemers. Hoewel innovatieve diensten en bedrijfsmodellen gefaciliteerd door digitalisering het mogelijk maken om de efficiëntie te vergroten en de consument een grotere keuze te bieden, hebben ze aan de andere kant belangrijke implicaties voor de arbeidsmarkt en de organisatie van werk, zoals hogere inkomensongelijkheid en verminderde toegang tot sociale zekerheidssystemen. De groei van niet-standaard vormen van werkgelegenheid veroorzaakt door digitalisering zal betekenen dat een steeds groter deel van het personeelsbestand niet bijdraagt aan het gevestigde sociale zekerheidssysteem en er niet van profiteert.¹²⁷</p> <p>Er zijn veel evenementen gehouden over deeleconomie in Slovenië, bijvoorbeeld de internationale conferentie "Sharing Economy - The Path to a Acceptable Model" (2017). Hoewel men het erover eens is dat de deeleconomie in de lift zit en gereguleerd moet worden, werden enkele valstrikken en uitdagingen van het model aan het licht gebracht, waaronder het probleem van de precarisering van</p>

¹²⁴ Policy Brief on the Future of Work: <http://www.oecd.org/els/emp/future-of-work/Automation-policy-brief-2018.pdf>.

¹²⁵ <https://topjob.finance.si/8864555?cctest&&cookietime=1535712556>.

¹²⁷ Opinions of ministry representatives were expressed on the conference Collaborative Economy - The Path to an Acceptable Model (<https://siol.net/posel-danes/novice/koprivnikar-z-regulacija-delitvene-ekonomije-ne-hitimo-ker-je-ne-razumemo-438568>).

	<p>(in maart 2018) waarin enkele van de problemen worden behandeld.¹²⁶</p>	<p>arbeid. Volgens de jongerenbond deelt de deeleconomie eigenlijk niet, maar is eerder een platformeconomie en creëert ze geen nieuwe banen of biedt ze zekerheid, maar is het een vorm van preciaire arbeid. Erkennend dat de aard van de arbeid is veranderd, volgens het ministerie van Arbeid, Familie, Sociale zaken en Gelijke kansen, zal de toekomstige uitdaging erin bestaan de werknemers economische, juridische en sociale zekerheid te bieden.¹²⁸</p> <p>Onder maatregelen om onzeker werk te verminderen, is bepaald dat een werkgever een boete kan krijgen tussen EUR 4.500 en EUR 20.000 als hij, ondanks het bevel van de inspecteur, een preciaire werknemer niet in dienst neemt.¹²⁹</p> <p>Zorgen voor gezondheid en veiligheid voor werknemers die in nieuwe vormen van werk en werkgelegenheid werken, behoort tot de belangrijkste strategische doelstellingen. De nationale vergadering heeft in maart 2018 een resolutie aangenomen over het nationale programma voor gezondheid en veiligheid op het werk 2018 - 2027. Een werknemer kan bij platformwerk volledig onbeschermd zijn.¹³⁰</p> <p>Om het platform / de deeleconomie te reguleren, hebben de leden van het parlement een ontwerpwet betreffende de werking van online platforms van een deeleconomie bij de wetgevingsprocedure ingediend (in februari 2018). Zoals beoogd in het wetsontwerp, moeten de platforms van de deeleconomie in de eerste plaats bedoeld zijn voor individuen om bij te dragen aan hun gezinsbudget door goederen of diensten aan te bieden via platforms. Daarnaast is meer transparantie gewenst door een zogenaamde tijdbank, waar kennis en vaardigheden kunnen worden uitgewisseld.¹³¹</p>
<p>Zuidelijke landen</p>		

¹²⁶Resolution on the National Programme of Health and Safety at Work 2018 – 2027: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=STRA75>.

¹²⁸ Collaborative Economy - The Path to an Acceptable Model (<http://pek.sta.si/en>).

¹²⁹ Labor Inspection Act: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6711>.

¹³⁰ Resolution on the National Programme of Health and Safety at Work 2018 – 2027: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=STRA75>.

¹³¹ Draft Act on the Operation of Online Platforms of a Sharing Economy: <http://imss.dz-rs.si/imis/fba0438e9302fd8b50b5.pdf>

Griekenland	<p>In het antwoord op de ECPRD vraag wordt niet gesproken over robotisering wel over technologische ontwikkelingen. Projecten in 2015 t/m 2017 van de speciale permanente commissie voor onderzoek en technologie (GPCRT) zijn geweest:</p> <ul style="list-style-type: none"> • E-health, het toepassen van informatie- en communicatietechnologie ten dienste van de gezondheidszorg; • De landbouwproductie; • De vergrijzende samenleving.¹³² 	<p>Sinds 2010 is er een wet over de status van de individuele werknemer (Wet 3846/2010) Als er een vermoeden van een arbeidsrelatie is d.w.z. als er gedurende negen opeenvolgende maanden voor dezelfde werkgever wordt gewerkt dan wordt aangenomen dat het contract een afhankelijke arbeidsovereenkomst is. Deze wet is vooral bedoeld voor met name telewerkers, 'nomadische' werknemers en platformmedewerkers</p> <p>De speciale permanente commissie voor onderzoek en technologie (GPCRT) is een parlementaire commissie waar wetenschappers en onderzoekers deelnemen aan de discussies. De commissie vertegenwoordigt alle fracties in het parlement en volgt en evalueert ontwikkelingen in wetenschappelijk onderzoek en technologie.¹³³</p> <p>Het jaarlijkse congres van de Griekse Vereniging voor Arbeidsrecht in oktober 2017 ging over de relaties tussen arbeidsrecht, arbeidsrelaties en nieuwe technologieën.</p> <p>De speciale permanente commissie voor onderzoek en technologie (GPCRT) heeft 28 februari 2018 gedebatteerd over de kwestie van nieuwe arbeidsverhoudingen in de digitale samenleving. Een rapport werd gepresenteerd door hoogleraar arbeidsrecht aan de universiteit van Athene, Costas Papadimitriou.</p> <p>In 2018 is er een verordening (Wet 4530/2018) aangenomen betreffende platformbedrijven van personenvervoer, zoals Uber. Deze bedrijven moeten een licentie hebben en geregistreerd zijn in Griekenland. Ook staan in de wet voorwaarden over het functioneren van deze bedrijven.</p>
Portugal	Portugal kent een nationaal programma voor digitale competenties van de regering "National Digital Competences Initiative e.2030,	In het ECPRD antwoord geen informatie over platformeconomie.

¹³²[https://eptanetwork.org/database/projects?option=com_joodb&view=catalog&format=html&reset=false&ordering=&orderby=&Itemid=132&task=&search=search...&searchfield=&qs\[LeadInstituteAbbreviation\]\[\]=GPCRT&limit=10](https://eptanetwork.org/database/projects?option=com_joodb&view=catalog&format=html&reset=false&ordering=&orderby=&Itemid=132&task=&search=search...&searchfield=&qs[LeadInstituteAbbreviation][]=GPCRT&limit=10)

¹³³ <https://eptanetwork.org/members/full-members/greece> en <https://eptanetwork.org/static-html/comparative-table/countryreport/greece.html>.

	<p>Portugal INCoDe.2030". Er zijn vijf prioritaire actiegebieden vastgesteld waarvan 'kwalificatie' raakvlakken heeft met SZW. ¹³⁴ Kwalificatie: de beroepsbevolking beroepsmatig kwalificeren door het uit te rusten met de nodige kennis om te integreren in een banenmarkt die sterk afhankelijk is van digitale competenties. Er is een website over the Portugal INCoDe.2030 (gedeeltelijk in het Engels)</p> <p>Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) is een Portugees openbaar agentschap dat wetenschap, technologie en innovatie ondersteunt, onder verantwoordelijkheid van het ministerie voor Wetenschap, Technologie en Hoger Onderwijs. Het FCT heeft Nationaal Wetenschap en Technologie Plan (PNCT). Daarbinnen is een werkdocument verschenen over Werk, robotisering en het kwalificeren van werkgelegenheid. Het werkdocument is alleen in het Portugees beschikbaar.¹³⁵</p>	
Turkije	<p>Digitale technologieën stellen mensen in staat om veel van het werk gedaan door traditionele methoden te doen met minder mensen. Tegelijkertijd zijn er extra werkgelegenheidskansen door de groei in de economie. Hierdoor worden strategieën en arbeidsmarktbeleid steeds belangrijker.</p> <p>In deze context proberen veel ontwikkelde landen die hun efficiëntie, kwaliteit, snelheid en flexibiliteit te vergroten. Er worden nieuwe maatregelen tegen arbeidsverlies genomen en digitale wegenkaarten gemaakt voor de digitale transformatie. In Turkije worden producten en technologieën zoals kunstmatige intelligentie, autonome robots, big data en geavanceerde analyses, cloud computing, augmented en virtual reality, internet of things, additive manufacturing, intelligente nieuwe generatie sensortechnologieën en cyberbeveiliging gezien als baanbrekende technologieën om waarde, productiviteit,</p>	<p>De e-commerce-wet die het wettelijke kader op dit gebied is, regelt de uitvoering van elektronische contracten tussen intermediaire dienstverleners en klanten en legt hen bepaalde verplichtingen op.¹³⁶ Bovendien reguleert een wijziging in de belastingwetgeving de belastingheffing in de digitale economie: vanaf 1 januari 2018 zijn de btw-regels voor de verkoop van elektronische diensten aan niet-btw-geregistreerde personen door elektronische dienstverleners die geen verblijfplaats, bedrijfspand, juridisch zakencentrum en zakencentrum in Turkije hebben, gewijzigd.</p> <p>Niet-ingezeten elektronische dienstverleners moeten btw declareren en betalen die wordt aangerekend op elektronische diensten aan niet-btw-geregistreerde personen.¹³⁷</p> <p>De regulering van e-commerce is in veel beleidsdocumenten opgenomen. Aan de andere kant is er geen kaderverordening over platformeconomie of platform-operatoren in Turkije. De activiteiten</p>

¹³⁴ http://www.incode2030.gov.pt/sites/default/files/incode2030_en.pdf

¹³⁵ <https://www.fct.pt/agendastematicas/trabrobqualempport.phtml.en>

¹³⁶ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6563.pdf>

¹³⁷ Afdeling Schatkist en Financiën, Revenue Administration, <https://digitalservice.gib.gov.tr>

<p>winstgevendheid, kwaliteit en vele andere vergelijkbare elementen tot het hoogste niveau te krijgen.</p> <p>Daarom was de digitale transformatie van de maakindustrie erop gericht om slimme productiesystemen te bestuderen. In 2016 werd onder de leiding van het ministerie van Industrie en Technologie zijn de wetenschappelijke en technologische Onderzoeksraad van Turkije (TÜBİTAK), universiteiten, particuliere sector, openbare instellingen, niet-gouvernementele organisaties en financiële instellingen begonnen samen te werken. Het resultaat hiervan was het onderzoek "Digital Turkey: The Road Map". Het rapport gaat over digitale transformatie, robotisering, de interactie met en effecten van werkgelegenheid. Het rapport benadrukt de punten die hieronder worden samengevat over robotisering: de voorspelling is dat met digitalisering 50% van de bestaande banen zal verdwijnen omdat robots het werk in de toekomst zullen overnemen.</p> <p>In Turkije is de snelheid van het gebruik van industriële robots in het productieproces laag, de gemiddelde de arbeidskosten ook en daarom zijn investeringen in een financieel duur roboticasysteem nog niet aantrekkelijk genoeg.</p> <p>Het is te vroeg om te beweren dat het netto-effect van digitale transformatie negatief zal zijn voor de werkgelegenheid. Digitale transformatie vereist een personeelsbestand met nieuwe vaardigheden en competenties. Om te voldoen aan de eisen van het digitale tijdperk zullen verbeteringen van de technische kwaliteit, beroepsonderwijs, het ontwikkelen en implementeren van nieuwe programma's voor digitaal technologieën op universiteiten noodzakelijk zijn.</p> <p>Volgens de studies over dit onderwerp zijn er verschillende voorspellingen van de mogelijke effecten van de digitale transformatieproces voor gendergelijkheid, met name op arbeidsmarkten. Sommige voorspellingen suggereren dat als er geen maatregelen worden genomen voor digitale inclusie, dat vrouwen negatief worden beïnvloed door het digitale transformatieproces. Andere voorspellingen geven aan dat wanneer hun sociale</p>	<p>van platform-operatoren zijn echter een kwestie van debat in veel aspecten zoals belastingen en oneerlijke concurrentie. De lopende debatten gaan voornamelijk over Uber en Booking.com.</p> <p>Turkey Travel Agencies Association (TÜRSAB) heeft beroep aangetekend tegen de Competition Board over Booking.com wegens oneerlijke concurrentie. Het gaat om de "beste prijsgarantie" in reserveringsdiensten die zouden leiden tot oneerlijke concurrentie. De raad van bestuur heeft inderdaad een administratieve boete opgelegd (in januari 2017) van €2,543,992.85 aan Booking.com voor de overtreding van de Wet mededinging.¹³⁸ Het beroep van Booking.com tegen het besluit om te stoppen met haar activiteiten loopt nog.</p> <p>Een ander digitaal platform "Uber", is het onderwerp geweest van debat in Turkije. Er werd beweerd dat het wettelijke kader voor het personenvervoer door Uber controversieel is en Uber wordt verweten gebruik te maken van juridische achterpoortjes.¹³⁹ In mei 2018 is overwogen de bedrijven die gebruikmaken van D2- autorisatiedocumenten en hun voertuigen voor UBER-bestuurders en stuurprogramma's die vergelijkbare internettoepassingen gebruiken te sanctioneren.</p> <p>Er is daarnaast een rechtszaak aangespannen door de Kamer van Kamer van Ambachten van Istanbul Handelaren en de United Taxi Drivers Association om de op de toegang tot Uber te blokkeren. Deze zaak loopt nog.</p>
--	---

¹³⁸ Ruim 400.000 euro, zie <http://www.rekabet.gov.tr/Karar?kararId=d2bfb2c8-e517-498a-9542-07e3cad8a419>

¹³⁹ <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/155616>

	<p>vaardigheden gecombineerd worden met technische vaardigheden vrouwen juist een gunstiger positie dan mannen in het digitale transformatieproces kunnen bereiken. Het waarborgen van gendergelijkheid tijdens het digitale transformatieproces is belangrijk. Onlangs zijn studies gepubliceerd door pers, bedrijven, vakbonden, niet - gouvernementele organisaties en universiteiten over robotisering als een onderdeel van de digitale transformatie en de effecten daarvan op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Robots vs employees, Kurious (2017). - "Industry 4.0 as A Necessity for The Global Competitiveness Turkey, Turkish Industry & Business Association (TÜSİAD)". - "Are Robots Opportunities or Threats of the Future in the Economy?"(2018) 	
Buiten Europa		
Canada	<p>In de afgelopen drie jaar zijn veel van de discussies in het Canadese parlement en de federale overheid over automatisering en de effecten ervan op de arbeidsmarkt gegaan over investeringen in innovatie en training van vaardigheden voor werknemers.</p> <p>De Advisory Council on Economic Growth (ACEG) is een in 2016 opgericht adviesorgaan voor de regering.¹⁴⁰ De ACEG heeft in februari 2017 haar tweede rapport gepubliceerd met aanbevelingen om werknemers beter voor te bereiden op automatisering. De ACEG deed ook aanbevelingen bedoeld om de innovatie te versterken. De aanbevelingen zijn samengevat in The Path to Prosperity: Executive Summary. ¹⁴¹ Een van de aanbevelingen is het opzetten van een FutureSkills Lab.</p> <p>In het licht van de aanbevelingen van de ACEG, bevatte de begroting 2017: een sterke middenklasse uitbouwen, enkele elementen om de veranderingen op de arbeidsmarkt in Canada aan te pakken, zoals meer investeringen in onderzoek en innovatie en voorzieningen om</p>	<p>In de afgelopen drie jaar hebben de discussies in het Canadese parlement en de federale regering over de platformeconomie zich met name gericht op naleving van de belastingwetgeving, het aanmoedigen van innovatie door middel van gegevensuitwisseling en de bescherming van persoonsgegevens en privacy van de gebruikers.</p>

¹⁴⁰ <https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/home-accueil-en.html>

¹⁴¹ <https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/pdf/summary-resume-2-eng.pdf>

	<p>werknemers te helpen bij het opdoen van vaardigheden. Het Innovatie- en Vaardighedenplan¹⁴² werd onder andere ontwikkeld en er werd een investering van \$ 125 miljoen gedaan om een pan-Canadese strategie voor kunstmatige intelligentie te lanceren.</p> <p>In april 2017 gaf de Carolyn A. Wilkins - Senior Deputy Governor van de Bank of Canada, een toespraak: Blame it on the Machines? Ze sprak over de transformatie van de beroepsbevolking en de noodzaak om nieuwe technologieën te omarmen.¹⁴³</p> <p>In december 2017 bracht de Advisory Council on Economic Growth (ACEG) een derde rapport uit. In het rapport werd opnieuw het ontwikkelen van vaardigheden van werknemers aanbevolen. Bedrijven moeten daarbij ook worden ondersteund. Deze aanbevelingen zijn samen met eerder werk van de ACEG samengebracht in: The Path to Prosperity: Resetting Canada's Growth Trajectory.¹⁴⁴ Veel van de informatie over de noodzaak om de vaardigheden van de werknemers aan te pakken is uitgewerkt in The Learning Nation: Equipping Canada's Workforce with Skills for the Future.¹⁴⁵</p> <p>In de begroting 2018: Budget 2018: Equality + Growth – A Strong Middle Class,¹⁴⁶ werkte de federale overheid het innovatie- en vaardighedenplan verder uit. Dit omvatte de creatie van Future Skills,¹⁴⁷ zoals aanbevolen door de ACEG, en de Future Skills Council,¹⁴⁸ met als mandaat het ontwikkelen van een strategisch plan voor nieuwe en gevraagde vaardigheden voor de toekomst.</p>	
--	---	--

¹⁴² <http://www.ic.gc.ca/eic/site/062.nsf/eng/home>

¹⁴³ <https://www.bankofcanada.ca/2017/04/blame-it-on-the-machines/>

¹⁴⁴ <https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/pdf/pathway-to-prosperity-eng.pdf>

¹⁴⁵ <https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/pdf/learning-nation-eng.pdf>

¹⁴⁶ <https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/budget-2018-en.pdf>

¹⁴⁷ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/future-skills.html>

¹⁴⁸ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/future-skills/council.html>

	<p>Onder het G7-voorzitterschap van 2018 in Canada kwamen de G7-ministers van Werkgelegenheid en Innovatie bijeen in Montréal op 27 en 28 maart 2018. Het overkoepelende thema was: Preparing for jobs of the future. Ook hier lag de nadruk op innovatie en gereedheid voor werknemers om zich voor te bereiden op technologische veranderingen zoals te lezen is in Chairs' Summary: G7 Ministerial Meeting on Preparing for Jobs of the Future.¹⁴⁹</p> <p>Twee andere publicaties, van niet-gouvernementele organisaties, zijn ook gericht op automatisering en worden vaak genoemd in de Canadese media. Deze zijn: Risk and Readiness: The Impact of Automation on Provincial Labour Markets by the C.D. Howe Institute (2018),¹⁵⁰ en The Talented Mr. Robot: The Impact of Automation on Canada's Workforce by the Brookfield Institute (2016).¹⁵¹</p>	
Geen ECPRD-informatie gekregen van:		
Italië	Geen ECPRD info (geen van de vragen)	
Litouwen	Geen ECPRD info (geen van de vragen)	
Roemenië	Geen ECPRD info (geen van de vragen)	
Rusland	Geen ECPRD info (geen van de vragen)	
Spanje	Geen ECPRD info (geen van de vragen)	
Verenigde Staten	Geen ECPRD info (geen van de vragen)	
IJsland	Geen ECPRD info (geen van de vragen)	IJsland is ook aangesloten bij het bij Denemarken genoemde vierjarig project van de Nordic Council of Ministers en hun project 'The future of Work: Opportunities and challenges for the Nordic models'.
Zwitserland	geen ECPRD info (geen van de vragen)	

¹⁴⁹ https://g7.gc.ca/wp-content/uploads/2018/05/Chairs_summary_preparing_jobs_future.pdf

¹⁵⁰ https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/Jan%2015%20Comm%20499%20Final_0.pdf

¹⁵¹ <http://brookfieldinstitute.ca/report/the-talented-mr-robot/>

Bijlage 2 Antwoorden op kijkersvragen van de kennisbijeenkomst *Hoe werkt blijft veranderen* 8 oktober 2021 ¹⁵²

1. Leendert W.: Op wat voor manieren kunnen bedrijven in de toekomst efficiënt omgaan met personeelstekorten?

Reactie commissie SZW: Momenteel is sprake van krapte op de arbeidsmarkt, met 126 vacatures op 100 personen zonder werk. Het kabinet zet in op een extra impuls en ondersteuning voor matching van vraag en aanbod, dus om werkzoekenden en vacatures bij elkaar te krijgen. Ook werkgevers en gemeenten willen samenwerken om dat nog beter te doen. Het UWV en de uitzendbranche staan er ook voor open om extra werkzoekenden te bereiken. Er zullen ook innovatieve matchingsactiviteiten worden ingezet.¹⁵³ De Tweede Kamer laat zich hierover periodiek informeren door de bewindspersoon SZW en wordt in verschillende debatten van SZW besproken.

2. Dhr. K. A.: Komt er een covid vaccinatieplicht op sommige medische bedrijven?

Reactie commissie SZW: Deze vraag gaat over een ander onderwerp dan het thema van kennisbijeenkomst.

3. Nick R.: Hoe wordt er gedacht over de inzetbaarheid van robots op de werkvloer?

Deze vraag is tijdens de kennisbijeenkomst aan de orde gesteld. Mevrouw Olde Monnikhof zei hierover dat we er genuanceerd naar moeten kijken. Er zijn nog niet heel veel robots op de werkvloer. En er zijn voor- en nadelen van robots op de werkvloer. Robots kunnen behulpzaam zijn, maar kunnen ook vervreemdend en onthechtend werken. De heer Das gaf aan dat het Rathenau Instituut in 2018 een onderzoek gedaan heeft naar robotisering op de werkvloer.¹⁵⁴ Veel robots zijn er nog niet. Maar dat hangt ook af van de definitie van 'robot'. Of mobiele telefoons dat ook zijn bijvoorbeeld. Wat betekent het werken met robots voor je werk en je besluitvormende vermogen.

4. Nick E.: Hey ik vroeg me af hoe ik als jongere een praktijk gerichte baan kan vinden in de corona tijd?

Reactie commissie SZW: De werkloosheid onder jongeren is door corona gestegen. Voor het vinden van werk kunnen jongeren onder andere terecht bij gemeenten en scholen. Het bestrijden van jeugdwerkloosheid (JWL) maakt deel uit van het steun- en herstellpakket. Gemeenten en scholen ontvangen budget om jongeren langer in het onderwijs te houden, nazorg te geven en te ondersteunen naar werk.¹⁵⁵

¹⁵² [Kennisbijeenkomst : Hoe werk blijft veranderen | Debat Gemist \(tweedekamer.nl\)](#).

¹⁵³ [Plenaire verslagen | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#), 2 december 2021.

¹⁵⁴ [Robotisering en automatisering op de werkvloer \(rathenau.nl\)](#).

¹⁵⁵ <https://www.nji.nl/coronavirus/overzicht-steunpakketten-voor-jeugd#aanpak-jeugdwerkloosheid>.

5. Ayoub: Welke toekomstplannen zijn er omtrent de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt?

Reactie commissie SZW: Via het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie is de afgelopen jaren ingezet op versterking van het toezicht, op vergroten van de bewustwording en op praktische handreikingen die bedrijven kunnen helpen om meer in te zetten op gelijke kansen. Als onderdeel hiervan is het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie¹⁵⁶ aangeboden aan de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel is controversieel verklaard en zal worden behandeld na het aantreden van een nieuw kabinet. Ook wordt de invulling van de motie Van Baarle (TK [29 544, nr. 1068](#)), die oproept tot het vergroten van 'naming and shaming' in het bestrijden van discriminatie, nader uitgewerkt in overleg met het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Het gaat hier naast de wenselijkheden en mogelijkheden van openbaarmaking van boetes die worden opgelegd door de Inspectie SZW, ook om uitspraken door de rechtspraak en de oordelen van het College voor de Rechten van Mens.¹⁵⁷

6. Manue A. (beleidsadviseur Human Capital evofenedex): Op welke manier denkt het ministerie het hybride werken blijvend te stimuleren (in verband met spreiden persoonsgebonden vervoer) en op welke manier zal de effectiviteit van deze stimulans of prikkel worden gemonitord en geëvalueerd?

Reactie commissie SZW: deze vraag is gericht aan het ministerie en niet aan de commissie SZW van de Tweede Kamer of de deelnemers van de kennisbijeenkomst. Wat kabinet heeft laten weten is, dat zij de SER advies gevraagd heeft ten einde een 'Agenda voor de toekomst van thuiswerken' op te stellen. Het kabinet wil met het SER-advies zicht krijgen op de ontwikkelingen, gevolgen en de te verwachten balans van hybride werken in de toekomst. Hierbij in beeld krijgen wat dit betekent voor werkenden, werkgevers en de maatschappij. En achterhalen hoe de SER dit ziet, met aandacht voor verschillen tussen groepen werkenden. Het SER-advies wordt begin 2022 verwacht.¹⁵⁸

7. Erick: Wat is de burger? Het individu of alle die voldoen aan de gestelde gemeenschappelijke normen? Vraag omdat als je als individu goed werk aflevert altijd wordt beoordeeld op de "gemeenschappelijke normen" van het bedrijf. Oftewel als individu besta je niet bij een werkgever!

Reactie commissie SZW: Deze vraag gaat over een ander onderwerp dan het thema van kennisbijeenkomst.

8. Erick: Point of no return betekent dat: Je doet niet mee aan teambuilding oftewel je staat met je gezicht een andere kant op dan iedereen in de lift (metafoor) dan

¹⁵⁶ Kamerstuk [35673](#).

¹⁵⁷ [Schriftelijke antwoorden op vragen gesteld tijdens de eerste termijn van de begrotingsbehandeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 30 november 2021](#).

¹⁵⁸ Kamerstuk [25 295, nr. 1172](#).

luisteren we niet meer naar je een zoeken een manier om je te beperken en daarna te lozen? Vraag is dus: wat is belangrijker een medewerker die goed werk aflevert of een medewerker die vooral denkt aan het team en niet aan de klanten.

Reactie commissie SZW: Deze vraag gaat over een ander onderwerp dan het thema van kennisbijeenkomst.

9. Vivian: Mooi al die doelen. Ik ben wel benieuwd hoe tijdens de transitie rekening wordt gehouden met laaggeletterden, burgers met een beperking enz. die vaker moeite hebben met digitale vaardigheden. Hoe gaan we deze personen niet verliezen op/voor de arbeidsmarkt?

Deze vraag is tijdens de kennisbijeenkomst aan de orde gesteld. De heer Van der Veen gaf aan dat vooral de infrastructuur belangrijk is, waar sociale partners, UWV en gemeenten diensten verlenen. Het moeten regionale gecentraliseerde vormen van dienstverlening zijn, die herkenbaar zijn en mensen op weg kunnen helpen voor omscholing, toeleiding van werk naar werk en alle transities.

Thissen herinnerde aan de grote bezuinigingen waar het UWV een paar jaar geleden mee te maken had gehad, die maakte dat er veel dienstverlening online plaatsvond. Inmiddels is er weer extra budget voor persoonlijke dienstverlening beschikbaar gekomen. Hij wil dat overheidsdienstverlening, en ook de toeleiding naar de arbeidsmarkt, op maat gegeven kan worden zodat mensen zichzelf kunnen ontwikkelen en meer eigenwaarde hebben.

10. Cristel v.d. V: Maandag jl. was het Diversity Day; kun je jezelf zijn op je werk? We weten dat mensen meer verschillend worden in hun wensen ten aanzien van hun werk en hun type arbeidsrelatie. Om maatwerkafspraken te maken, heb je een goed gesprek nodig op de werkvloer. Hoe kan de overheid ruimte bieden voor maatwerk en goede gesprekken stimuleren, zonder op de stoel van werkenden en hun werk- e/o opdrachtgevers te gaan zitten en zonder de inhoud van die maatwerkafspraken op voorhand vast te leggen? Hebben de onderzoekers daar kennis en gedachten over?

Reactie commissie SZW: Op 13 december 2021 heeft het kabinet aangegeven dat de afgelopen maanden 21 partijen, die zijn verenigd in de Taskforce Werk & Integratie,¹⁵⁹ zijn gekomen tot een 'Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)'. Het doel van de Werkagenda VIA is om de komende jaren met concrete activiteiten gezamenlijk te komen tot structurele verbetering van de arbeidsmarktkansen en -posities van mensen met een migratieachtergrond. Dit gebeurt langs drie thema's: 'meer (culturele) diversiteit op het werk', 'meer kans op een eerste baan of stage' en 'arbeidstoeleiding'. De activiteiten in deze thema's bouwen voort op lessen uit het programma VIA en andere effectief

¹⁵⁹ Leden van de Taskforce Werk & Integratie zijn: ABU, AWWN, CNV Jongeren, Divosa, FNV, G4, G40, MBO Raad, NBBU, ministerie van OCW, Randstad, SAM, SBB, SER, UAF, UWV, Vereniging Hogescholen, VNG, VNO-NCW, Vluchtelingenwerk Nederland, ministerie van SZW. In de uitvoering van de werkagenda VIA zijn nog enkele andere partijen betrokken die zich laten vertegenwoordigen door koepelorganisaties in de Taskforce.

gebleken aanpakken. Daarnaast bevat de Werkagenda VIA ook een nieuw te ontwikkelen kennisagenda.¹⁶⁰

11. Erick: Werkt management information voor de individu of is het vooral om de individu uit te sluiten?

Reactie commissie SZW: In het onderzoek van het Rathenau Instituut ([Werken op waarde geschat. Grenzen aan digitale monitoring op de werkvloer door middel van data, algoritmen en AI](#)) is de verdergaande monitoring op de werkvloer, zoals de invloed van digitale monitoringstechnologie op de kwaliteit van werk, onderzocht. De onderzoekers adviseren dat werkgevers, werkenden en de overheid met elkaar in gesprek gaan om grenzen te stellen aan digitale hulpmiddelen. Voorkomen moet worden dat de instrumenten raken aan de privacy van werkenden en leiden tot discriminatie in werving en selectieprocessen en kunnen bijdragen aan een toenemende werkdruk.

12. Cristel v.d. V.: Stel dat een zelfstandige gebruik wil maken van de kennis en ondersteuning van het UWV, bijvoorbeeld omdat hij of zij zich wil omscholen om zijn/haar zelfstandig ondernemerschap voort te zetten in een kansrijkere sector. (Hoe) is dit dan mogelijk?

Reactie commissie SZW: De overheid, het bedrijfsleven, UWV en gemeenten stimuleren omscholing met financiële regelingen. Je kunt als zelfstandig ondernemer, zzp'er of voor je personeel een gratis omscholingsadvies aanvragen. Dit advies bestaat uit twee onderdelen: een competentie- en interestetest en een omscholings- en loopbaanadvies uitgevoerd door een gekwalificeerde onafhankelijke loopbaanprofessional. Het omscholingsadvies wordt vanuit de samenwerkende partijen (waaronder het UWV) op [omscholing.nl](https://www.omscholing.nl) bekostigd.¹⁶¹

13. Marinus N.: is het mogelijk om ipv of naast de doelgroepgerichte subsidies ook een situationeel subsidie te ontwikkelen en hiermee de arbeidsmarkt en leren en werk te stimuleren. eventueel ook conjunctuurgebonden cyclus

Reactie commissie SZW: Het kabinet heeft aangegeven dat werkenden en werkzoekenden vanaf 1 maart 2022 een STAP-budget¹⁶² van maximaal € 1.000 euro kunnen aanvragen voor scholing en ontwikkeling. Mensen kunnen deze subsidie gebruiken voor het volgen van een training, cursus of opleiding om zo goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt.¹⁶³

14. Marianne J., FNV: Geachte heer Thissen, U stelt dat we zoveel mogelijk werkloosheid moeten voorkomen. Ik heb daarbij twee vragen.

¹⁶⁰ https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2021Z23307&did=2021D49506.

¹⁶¹ <https://www.kvk.nl/advies-en-informatie/stoppen/stoppen-met-je-bedrijf-verken-een-nieuwe-koers/>
<https://www.omscholing.nl/>

¹⁶² STAP: Stimulering Arbeidsmarkt Positie.

¹⁶³ Zie website van de Rijksoverheid over het [STAP-budget | Leven Lang Ontwikkelen | Rijksoverheid.nl](#).

- Hoe ziet u in dat licht de rol van uitzendbureaus zoals Randstad, Tempo Team en grote opdrachtgevers zoals PostNL, Philips, KLM in het steeds opnieuw creëren van een groep werklozen door structurele werkplekken op te vullen met uitzendkrachten. Die menen vliegen eruit op het moment dat ze een vast contract moeten krijgen en mogen na 6 maanden ww weer terug komen.

- Van mensen op de werkvloer horen wij: "bij het uvv weten ze ook dat ik na 6 maanden weer terug mag komen bij opdrachtgever x" komen die signalen ook bij u binnen?

Deze vraag is tijdens de kennisbijeenkomst in ronde II aan de orde gekomen toen de heer Thissen niet meer deelnam omdat hij in ronde I zat. Mevrouw ten Hoonte gaf aan dat het gesprek moet gaan over wat de arbeidsmarkt betekent voor mensen, zoals een gelijk speelveld krijgen, waardige loopbaan ongeacht contractvorm en geen draaideuren. De commissie Regulering van Werk doet daarover ook aanbevelingen, zoals over inclusief en activerend arbeidsmarktbeleid.

Verder gaf mevrouw ten Hoonte aan dat het scholingsplatform voor iedereen is opengezet en alle 16.000 mensen die NOW ontvingen zijn aangeschreven. Minder dan 1000 gaven aan scholing te willen. De anderen niet omdat ze aangaven dat hun uitkering dan gevaar loopt, ze denken terug te kunnen naar hun oude sector en/of hekel hebben aan leren. Leven lang ontwikkelen moet vooral ook aantrekkelijk zijn, werkervaring moet kunnen worden verzilverd en kortdurende opleidingen aanbieden, abonnement op leren, beroepsbegeleidende leerweg voor iedereen op de arbeidsmarkt. Tip aan Kamerleden: inspelen op dit sentiment en laagdrempeliger maken voor werkgevers. Organisaties moeten bijdragen kunnen geven aan verandering op arbeidsmarkt. Zij verwijst naar onderzoek Jessie Koen, die stelt dat mensen proactief over hun loopbaan moeten kunnen nadenken om zelfvertrouwen te krijgen. Daar zijn ook loopbaan oriëntatievakken in het onderwijs voor nodig.

15. Erick: Vraag aan de heer Thissen, Waarom is er door corona een pleidooi vanuit het UWV terwijl ondertussen het UWV nog steeds geen rekening houdt met de menselijke maat?

Reactie commissie SZW: Deze vraag kon door tijdgebrek niet aan de orde worden gesteld.

16. Marinus N.: Kan open hiring een rol spelen?

Reactie commissie SZW: Open hiring biedt kansen voor werkzoekenden die buiten het bereik zijn van publieke dienstverlening en wordt door de werknemers over het algemeen als positief ervaren. Zo blijkt uit een evaluatie¹⁶⁴ die in november 2020 naar de Tweede Kamer is gestuurd.¹⁶⁵

¹⁶⁴ Open Hiring: zijn wie je bent. [Eindrapportage effectonderzoek Open Hiring](#) (2020).

¹⁶⁵ Motie [29544 nr. 1059](#) Motie van de leden Pieter Heerma en Van Weyenberg over het gebruik van open hiring uitbreiden. Beoogd wordt de Kamer in het vierde kwartaal 2021 te informeren. Planning: december 2021.

Motie [29544 nr. 947](#) Motie van de leden Van Brenk en Van Weyenberg over de kans op werk door "open hiring". [Brief 35420 nr. 228](#) met reactie kabinet.

17. Jojanneke B.: Voor werklozen is het makkelijker om om te scholen omdat dit vaak met behoud van uitkering kan. Voor werknemers is dit vaak lastiger omdat ze geen afstand kunnen doen van hun loon. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat werknemers met een baan in een kansarme richting makkelijker om kunnen scholen waarbij er minder financiële risico's zijn voor de werknemer.

Reactie commissie SZW: Er is door het kabinet samen met sociale partners, opleiders, uitvoeringsorganisaties en regionale samenwerkingsverbanden gewerkt aan nieuwe maatregelen om leren en ontwikkelen (waaronder omscholing) voor alle werkenden en werkzoekenden aantrekkelijk en mogelijk te maken. Naast het reguliere beleid voor leren en ontwikkelen zijn er naar aanleiding van de coronacrisis extra maatregelen genomen. In Kamerbrief 30012 nr. 135 'Routekaart Leren en Ontwikkelen'¹⁶⁶ wordt een routekaart beschreven met beleidsopties voor een versterking en een versnelling van leren en ontwikkelen.

18. Joost: Wat is de impact van diensten zoals Thuisbezorgd.nl en Picnic op de traditionele horeca en detailhandel? Is het de toekomst dat banen zoals vakkenvullers, kassamedewerkers, obers en barmensen langzaamaan verdwijnen doordat online bestellen de norm wordt? En hoe kunnen de mensen in deze sector juist overschakelen naar werkvormen zoals deze online bezorging?

Reactie commissie SZW: De impact is nog niet helemaal duidelijk. Bedrijven die actief zijn in de bezorgeconomie zorgen voor werkgelegenheid, maar onbekend is of het ten opzichte van de totale arbeidsmarkt om additionele banen gaat. De werkenden in de bezorgeconomie kunnen vanuit werkloosheid zijn ingestroomd maar ook vanuit andere banen zijn doorgestroomd, bijvoorbeeld uit krimpsectoren. Het is daarmee (nog) onduidelijk of de groei van de bezorgeconomie op macroniveau tot additionele werkgelegenheid leidt. Daarvoor is te weinig zicht op de stromen werkers en zijn de beschikbare cijfers te onnauwkeurig. De bezorgeconomie zou kansen kunnen bieden voor participatie door de lage drempel voor een bepaald type banen, zoals magazijnmedewerker of maaltijdbezorger.¹⁶⁷

19. Joost: Ik zie steeds vaker dat door de krapte op banenmarkt in de horeca internationale studenten worden aangenomen om de gaten te vullen. Wat is het perspectief voor 'Nederlandse' (ook al is die term niet helemaal dekkend) studenten die een (bij-)baan zoeken in de horeca, en hoe wordt ervoor gezorgd dat deze internationaal georiënteerde medewerkers dezelfde arbeidsstandaarden hebben als 'Nederlandse' medewerkers?

Reactie commissie SZW: Bij een sollicitatie en op het werk mag er geen sprake zijn van ongelijke behandeling. Volgens artikel 1 van de Grondwet is discriminatieverboden. Daarnaast zijn er wetten voor gelijke behandeling. Alle medewerkers binnen een bedrijf moeten bij gelijkwaardig werk een gelijkwaardige beloning krijgen. Het gaat om alle onderdelen van de beloning.

¹⁶⁶ [Kamerstuk 30012 nr. 135](#).

¹⁶⁷ [Bezorgeconomie en haar impact voor de arbeidsmarkt. Wetenschappelijke factsheet, 28 januari 2021](#).

20. Erick: Wat betekent het individu op de veranderende arbeidsmarkt ten opzichte van groepsbelang en regelgeving?

Reactie commissie SZW: Deze vraag gaat over een ander onderwerp dan het thema van kennisbijeenkomst.

21. Cristel v.d. V.: (vast niet verrassend dat ik deze vraag stel ;) . Maar, Hilde Pallands eerdere vraag over representatie indachtig, wie van deze gasten vertegenwoordigt de zelfstandige ondernemer op de arbeidsmarkt?

Reactie commissie SZW: Er waren bij de kennisbijeenkomst geen zelfstandige ondernemers aanwezig.

22. Erick: Vraag voor mevrouw Ten Hoonte, Waarom gebruiken uitzendbureaus digitale technieken voor matching?

Reactie commissie SZW: Deze vraag aan het aanwezige directielid van Randstad kon door tijdgebrek niet aan de orde worden gesteld.

23. Marinus N.: zou vergunningsplicht uitzendbureau s niet helpen om waterbed effecten op de arbeidsmarkt tegen te gaan?

Reactie commissie SZW: Een vergunningplicht voor Nederlandse uitzendbureaus kan ertoe leiden dat dezelfde uitzendactiviteiten voortaan vanuit een nadere lidstaat worden uitgeoefend, of dat deze vorm van dienstverlening wordt gewijzigd in andere vormen van bemiddeling tussen arbeidskrachten en inleners, stelt de Raad van State in een advies over het reguleren van vrij verkeer van personen en diensten.¹⁶⁸ Tijdens een rondetafelgesprek over uitzendbureaus gehouden op 28 juni 2021 is ook gesproken over een vergunningstelsel, overheidstoezicht of privaat toezicht.¹⁶⁹

24. Marinus N.: hoe verhoudt dit zich dan tot de 3e factor ikv infrastructuur arbeidsmarkt, naast de gemeenten en uwv?

Reactie commissie SZW: Deze vraag gaat over een ander onderwerp dan het thema van kennisbijeenkomst.

25. Erick: Wat stelt flexibiliteit voor als de werkgever geen rekening houdt met thuiszorg? Vraag dus te beantwoorden door de politiek of niet?

Reactie commissie SZW: Werkgevers kunnen de zorgtaken en ontwikkeling van werkenden actiever ondersteunen. Werkenden kunnen zelf open over hun wensen en behoeften communiceren. En de overheid kan bestaande regelingen, zoals verlof aantrekkelijker en

¹⁶⁸ [Kamerstuk 35359 nr. 23](#)

¹⁶⁹ [Kamerstuk 29544 nr. 1074](#)

toegankelijker maken. Zo hebben alle betrokkenen een rol en verantwoordelijkheid in het combineren van werk en andere taken. Dat blijkt uit de verkenning 'De werkende duizendpoot. Hulpbronnen en barrières voor werknemers die zorgen en leren' van het SCP, in het kader van de serie 'De veranderende wereld van werk'.¹⁷⁰

26. Jeroen: Mevrouw Helder begon haar betoog met het benoemen van patiënten als 'cliënten'. Deze term klinkt naar mijn mening erg abstract, en ook ietwat commercieel. Is het niet belangrijk dat de zorg patiënten en behandelingen niet als een economisch middel en handeling zien? Moet de zorg niet bekijken of het idee van een ziek persoon als 'cliënt' te bestempelen niet juist de zorg ondermijnt? Ik begrijp het belang van diagnostiek en nosologie (dat is de studie van het classificeren van ziektes), maar moet deze statistieke benadering van zorg en patiënten niet meer de menselijke maat terugvinden?

Reactie commissie SZW: Deze vraag gaat over een ander onderwerp dan het thema van kennisbijeenkomst.

27. Erick: Vraag aan mevrouw Helder en politici, Hoe kijkt u aan tegen beëindigen leven en de voorbereiding voor de belasting van zorgmedewerkers tijdens hun opleiding?

Reactie commissie SZW: Deze vraag gaat over een ander onderwerp dan het thema van kennisbijeenkomst.

28. Willy: Deze meeting heet "Hoe werkt blijft veranderen". Ik luister inmiddels 2u en ik hoor verschillende verhalen, maar heel concreet wordt het allemaal niet wat mij betreft. Gaat er nog iemand iets vertellen over hoe werk concreet blijft veranderen?

Reactie commissie SZW: Dit is de kernvraag van de kennisbijeenkomst, die niet alleen gedurende de bijeenkomst maar ook aan het einde van de bijeenkomst aan de orde kwam. Aangegeven werd dat in de zorg bijvoorbeeld in de thuissituatie meer en meer gebruik gemaakt zal worden van sensortechnologie. Daarnaast zal de zorg meer coachend worden, waarbij mantelzorgers samen met ouderen nadenken hoe je gezond oud wordt. In de haven wordt steeds meer geautomatiseerd gewerkt, bijvoorbeeld bij het lossen van containers en meer werk zal vanuit controlekamers gedaan worden. Ook over onbemand varen wordt nagedacht. De mogelijkheden zijn nu nog veel onbekend. Ook bij E-commerce zijn dat soort banen nog veelal onbekend, buiten de scope van studenten, ook al is dat wel de toekomst.

29. Jet v.d. T.: Er is over dataficering gesproken. Hoe verhoudt zich dat met dat werknemers te veel moeten vastleggen, zodat er minder tijd overblijft om het echte werk te doen. Dat heeft te maken met vertrouwen, vertrouwen dat mensen

¹⁷⁰ <https://www.scp.nl/onderwerpen/veranderende-arbeidsmarkt/nieuws/2021/04/22/structurele-en-culturele-veranderingen-nodig-om-mensen-duurzaam-aan-het-werk-te-houden-combinatie-van-werk-zorgen-en-leren-wordt-in-de-toekomst-de-norm>

hun werk kunnen doen, er zelf invulling aan kunnen geven, zelf situaties beoordelen en daar op inspelen, niet alleen maar klakkeloos de procedures volgen.

Reactie commissie SZW: De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) formuleert in haar rapport 'Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht' drie condities voor goed werk en doet onder andere aanbevelingen om grip op het werk te vergroten en de autonomie en verbondenheid van werknemers te versterken.¹⁷¹ In de kabinetsreactie staat dat de nieuwe Arbovisie 2040 zal zich ook richten op het aspect «Grip op werk» en onder meer oog hebben voor de gevolgen van technologisering van werk, de flexibilisering van werk en de intensivering van werk. De positie van werkenden zal ook onderdeel zijn van deze Arbovisie.¹⁷²

30. Erick: Geen vraag maar een conclusie. Als je in het belang van de groep meedoet doe je mee voor verder jezelf ontwikkelen en als je daarmee niet aan mee doet begrijpen politici, werkgevers en werknemers (in de groep) nog steeds niet dat ieder persoon(individu) zijn eigen kwaliteiten heeft en ieder persoon(individu) constant wordt beoordeeld op "Behoor je tot onze groep of niet!" Sociale samenwerking is belangrijker dan de persoon(individu).

Reactie commissie SZW: Dank voor uw concluderende opmerking.

31. Vivian: Is het ook niet zo dat MBO' rs sneller doorstromen naar HBO? Omdat er veel nadruk ligt op doorleren en toch vaak neerbuigend wordt gekeken naar MBO? Graag de nadruk op hun praktische talenten.

Reactie commissie SZW: Deze vraag gaat over een ander onderwerp dan het thema van kennisbijeenkoms.

32. Lilian L.: Als regionaal bedrijfsleven en onderwijs dichterbij elkaar komt, hoe zorg je dan dat de opleidingen breed inzetbaar zijn en gelijkwaardig blijven.

Reactie commissie SZW: Wat mbo-studenten aan het eind van hun opleiding moeten kunnen staat in de kwalificatiedossiers. Op basis van deze eisen stelt de mbo-opleiding onderwijsprogramma's en examens op.¹⁷³ Mbo-instellingen krijgen meer ruimte om te bepalen hoe zij hun kwaliteit kunnen verbeteren. Van 2019 tot en met 2022 is hiervoor in totaal €1,6 miljard beschikbaar. Iedere instelling kan daarbij aan de slag met de eigen (regionale) situatie.¹⁷⁴ Ook krijgen mbo-instellingen experimenteeruimte om samen met werkgevers nieuwe opleidingen te ontwikkelen. Deze opleidingen bestaan uit een landelijk deel, een regionaal deel en mogelijk een regionaal keuzedeel. In het regionaal deel kunnen instellingen het onderwijs vormgeven met lokale werkgevers. Het doel van dit experiment

¹⁷¹ [WRR \(2019\) Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht](#)

¹⁷² [Kamerstuk 29544 nr. 1028](#)

¹⁷³ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/mbo-examens>

¹⁷⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/kwaliteit-mbo-opleidingen>

is om de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt te versterken.¹⁷⁵ Het experiment Ruimte voor de regio loopt van 1 augustus 2020 t/m/ 31 juli 2026.

33. Erick: Geen vraag maar sorry dat ik gereageerd heb vanuit wat de politiek voor gezorgd heeft en bij het luisteren van het rondetafelgesprek telkens reacties/vragen heb gesteld die eigenlijk de politiek aangaan. (Informatie van de personen in het ronde tafel gesprek is ook politiek gericht)

Reactie commissie SZW: Dank voor uw opmerking.

¹⁷⁵ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0041819/2020-08-01>