

GEEN AI ZONDER ONS!

EEN ONDERHANDELINGSGIDS OVER AI VOOR HAVENARBEIDERS

José Luis Gallegos
Jannes ten Berge



GEEN AI ZONDER ONS! EEN ONDERHANDELINGSGIDS OVER AI VOOR HAVENARBEIDERS

José Luis Gallegos
Jannes ten Berge

Rotterdam, May 2025.



Waarom dit Document Belangrijk is —en Hoe je het Moet Lezen

Vakbonden in de haven van Rotterdam hebben veel ervaring met onderhandelen over technologische veranderingen. Maar AI is niet zomaar een simpel hulpmiddel voor in de werkplaats. Het gaat verder dan dat: AI introduceert nieuwe vormen van controle op werknemers, vervangt menselijke arbeid, en stelt werkgevers in staat om op nieuwe manieren waarde – in de vorm van data – aan werk te onttrekken.

Daarbij komt dat AI-systemen vaak complex en ondoorzichtig zijn. Het is meestal niet duidelijk hoe ze precies werken, en de technologie ontwikkelt zich in een razend tempo. Dit stelt vakbonden voor geheel nieuwe uitdagingen.

Dit document is een hulpmiddel voor actie. Het is bedoeld om vakbonden te helpen vooruit te denken, scherpere vragen te stellen en strategieën te ontwikkelen voor vóór, tijdens en na de invoering van AI-systemen. Sommige voorstellen zijn direct uitvoerbaar. Andere zijn ambitieuzer of bewust gedurfd — bedoeld om de onderhandelingsruimte op te rekken, prioriteiten te verduidelijken en duidelijke grenzen te trekken rond onaanvaardbaar gebruik van AI.

AI doet nu al zijn intrede in de haventerminals. Hoe sneller vakbonden hun plek aan tafel opeisen, hoe groter de kans dat ze invloed kunnen uitoefenen op hoe de technologie wordt ingezet. Zo kunnen ze ervoor zorgen dat technologische verandering de collectieve kracht van werknemers versterkt in plaats van ondermijnt.

Stap 1.

AI omkaderen: Bepaal het Doel, Trek Grenzen



Havenarbeiders weten wat het betekent wanneer nieuwe technologieën hun intrede doen op de werkvloer: veranderingen gaan vaak snel, en niet altijd in het voordeel van de werknemers. Voor AI is dit niet anders, tenzij vakbonden vanaf het begin gelijk het voortouw nemen.

Daarom moeten vakbonden in de haven ervoor zorgen dat zij altijd eerst geraadpleegd worden voordat er stappen worden gezet in AI. Het is zaak dat zulke “formele consultatierechten” duidelijk zijn vastgelegd — bij voorkeur in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Zelfs wanneer consultatie in het verleden een gangbare praktijk was blijft een bindende afspraak altijd veiliger: “De Werkgever dient de Vakbond schriftelijk te raadplegen [...] vóór de voorgenomen invoering van technologie op basis van AI of automatisering.”

(Voor een voorbeeld van hoe een dergelijke overeenkomst eruit zou kunnen zien. Zie CAO Template - 3. Verplichte Consultatie op pagina x of [klik hier](#))

Consultatierechten moeten duidelijk worden vastgelegd, zodat werkgevers verplicht zijn om gedetailleerde informatie te verstrekken over:

- Welke vormen van AI (of andere technologieën) ze willen invoeren?
- Hoe deze technologieën invloed zullen hebben op bestaande werkprocessen en havenoperaties?
- Wat dit betekent voor het werk van havenarbeiders — denk aan taakwijzigingen, werkdruk, en veiligheidsrisico's?
- En wat voor trainingen/opleidingen of nieuwe vaardigheden er nodig zullen zijn?

AI klinkt misschien technisch, maar de gevolgen zijn zeer concreet: minder mensen op de werkvloer, hogere werkdruk, en minder privacy tijdens het werk. Daarom mag het overleg geen vrijblijvende afspraak zijn — het moet zwart op wit vastliggen. Geen AI zonder overleg!

Schakel Onafhankelijke Experts in ter Ondersteuning

Vakbonden moeten niet zomaar bedrijven geloven wanneer ze zeggen: “AI is goed voor iedereen.” Zorg ervoor dat je — naast een duidelijke consultatie overeenkomst — ook een eigen expert kan inschakelen met een vooraf door de werkgever beschikbaar gemaakt budget. Datawetenschappers, juridisch adviseurs of specialisten in AI-ethiek kunnen helpen om technische termen te doorgronden en duidelijk te maken wat er echt op het spel staat.

Om dit voor elkaar te krijgen kun je verwijzen naar juridische grondslagen, zoals Artikel 25(1)(n) van de Nederlandse wet op de ondernemingsraden (WOR), waarin staat dat extern deskundigenadvies mogelijk is bij de invoering van nieuwe technologieën. Zelfs als de vakbond geen vertegenwoordigers in de ondernemingsraad heeft, toont dit aan dat er een grondslag bestaat om onafhankelijk advies te eisen.

Bevoegdheden van de Ondernemingsraad

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) biedt juridische grondslagen om consultatie rechten op te eisen:

Artikel 25(1)(c): Geeft de ondernemingsraad het recht om te worden geraadpleegd bij een voorgenomen beëindiging van een deel of al de bedrijfsactiviteiten — relevant wanneer AI leidt tot het schrappen van banen.

Artikel 25(1)(d): Verplichte consultatie bij ingrijpende wijzigingen in de werkzaamheden van de onderneming — van toepassing wanneer AI zorgt voor herstructureringen of reorganisaties

Artikel 25(1)(e): Schrijft consultatie voor bij belangrijke veranderingen in de organisatie of gebruikte technologie — relevant bij de invoering van AI- of automatiseringssystemen.

Artikel 27(1)(l): Geeft de ondernemingsraad instemmingsrecht bij voorstellen van de werkgever over medewerker tracking- en prestatie monitoring systemen.

Krijg helder wat het doel is van AI

Zodra het overleg van start gaat, moeten vakbonden van havenarbeiders allereerst de volgende vragen stellen: Wat is het doel van de inzet van AI? Gaat het echt om meer veiligheid of efficiëntie in de haven? Of is de daadwerkelijke reden het verlagen van loonkosten en het verminderen van personeel?

Technologieën zoals AI zijn flexibel — ze kunnen verschillende doelen dienen, afhankelijk van wie er controle over heeft. Daarom moeten vakbonden van begin af aan aandringen op duidelijkheid:

1. Welke vormen van AI worden er overwogen?
2. Welke concrete doelen probeert de werkgever hiermee te bereiken?

Zonder duidelijke antwoorden is elk gesprek over instemming, invoering of aanpassing van werkzaamheden eigenlijk voorbarig. Het ‘waarom’ van AI moet voorafgaan aan het ‘hoe’.

(Voor een voorbeeld, zie [CAO Template - 3. Verplichte Consultatie](#))



Trek de Grens: Welke Toepassingen van AI Zijn Niet Aanvaardbaar

Zodra de doelstellingen helder zijn, moeten vakbonden klaarstaan om grenzen te trekken. Sommige toepassingen van AI kunnen acceptabel zijn — bijvoorbeeld als ze daadwerkelijk bijdragen aan veiligheid, efficiëntie of het verlichten van fysieke belasting. Maar andere toepassingen moeten volledig van tafel, of alleen worden toegestaan na serieuze onderhandelingen over een passende compensatie.

Hier zijn enkele AI-toepassingen waar vakbonden vroegtijdig op moeten letten:

Toepassing van AI	Veelvoorkomende Voorbeelden	Absolute Grens	Toelichting
Baan Vervangende Automatisering Biometrische Surveillance	Vervangen van kerntaken zoals kraanbediening of scheepsplanning door AI-systemen. AI-tracking van hartslag, oogbewegingen, gezichtsuitdrukkingen of stressniveaus om productiviteit te monitoren.	Geen automatisering van kerntaken zonder voorafgaand overleg en akkoord met de vakbond. Absoluut geen biometrische of emotie-tracking systemen op de werkvloer.	Ondermijnt werkzekerheid en schendt de principes van een 'rechtvaardige transitie'. Schendt de menselijke waardigheid, veroorzaakt psychologische schade en tast het vertrouwen aan. Valt bovendien waarschijnlijk onder het verbod op 'onaanvaardbaar risico' in de EU AI ACT (Europese wetgeving over AI)
AI-Gedreven Werkintensivering	AI die werkprocessen optimaliseert om pauzes te schrappen, taken te versnellen of handelingen te micromanagen	Geen AI-gedreven versnelling van werk die natuurlijke pauzes wegneemt of druk uitoefent om sneller te werken.	Vergroot het risico op letsel, schaadt het welzijn en vermindert de autonomie van werknemers.
Niet-Transparante Algoritmische Besluitvorming	Inzet van AI bij werving, roosterplanning of promoties zonder uitlegbaarheid en menselijke tussenkomst.	Geen inzet zonder transparantie, controleerbare besluitvorming en het recht op menselijke beoordeling en bezwaar.	Wordt aangemerkt als hoog risico onder de EU AI ACT; brengt risico's mee op vooringenomenheid, discriminatie en ondermijnt eerlijke procedures.
Monitoring via Draagbare Technologie	Gebruik van smartwatches, helmen, hesjes of tags om locatie, beweging of lichamelijke gegevens van werknemers te volgen.	Geen draagbare technologie voor monitoring op individueel niveau of prestatiebeoordeling.	Maakt ongevraagd toezicht mogelijk, verhoogt stress en brengt risico op misbruik van gevoelige gegevens zonder transparantie of toestemming.

(Zie CAO Template - 5. Risicoclassificatie van AI)

Hoe eerder deze grenzen duidelijk worden getrokken, hoe beter vakbonden in staat zijn om de rechten van havenarbeiders te verdedigen en invloed uit te oefenen op hoe AI wordt ingezet op de terminalvloer.

Principes Omtrent Banentransities

Just Transition is een kader dat is ontwikkeld door de **Internationale Arbeidsorganisatie (ILO)** om ervoor te zorgen dat werknemers eerlijk worden behandeld tijdens ingrijpende economische of technologische veranderingen — zoals de invoering van AI en automatisering.

Het is gebaseerd op vier kernprincipes:

Sociale dialoog en participatie. Werknemers en vakbonden moeten beide een plek aan tafel hebben wanneer besluiten worden genomen over de inzet van nieuwe technologieën.

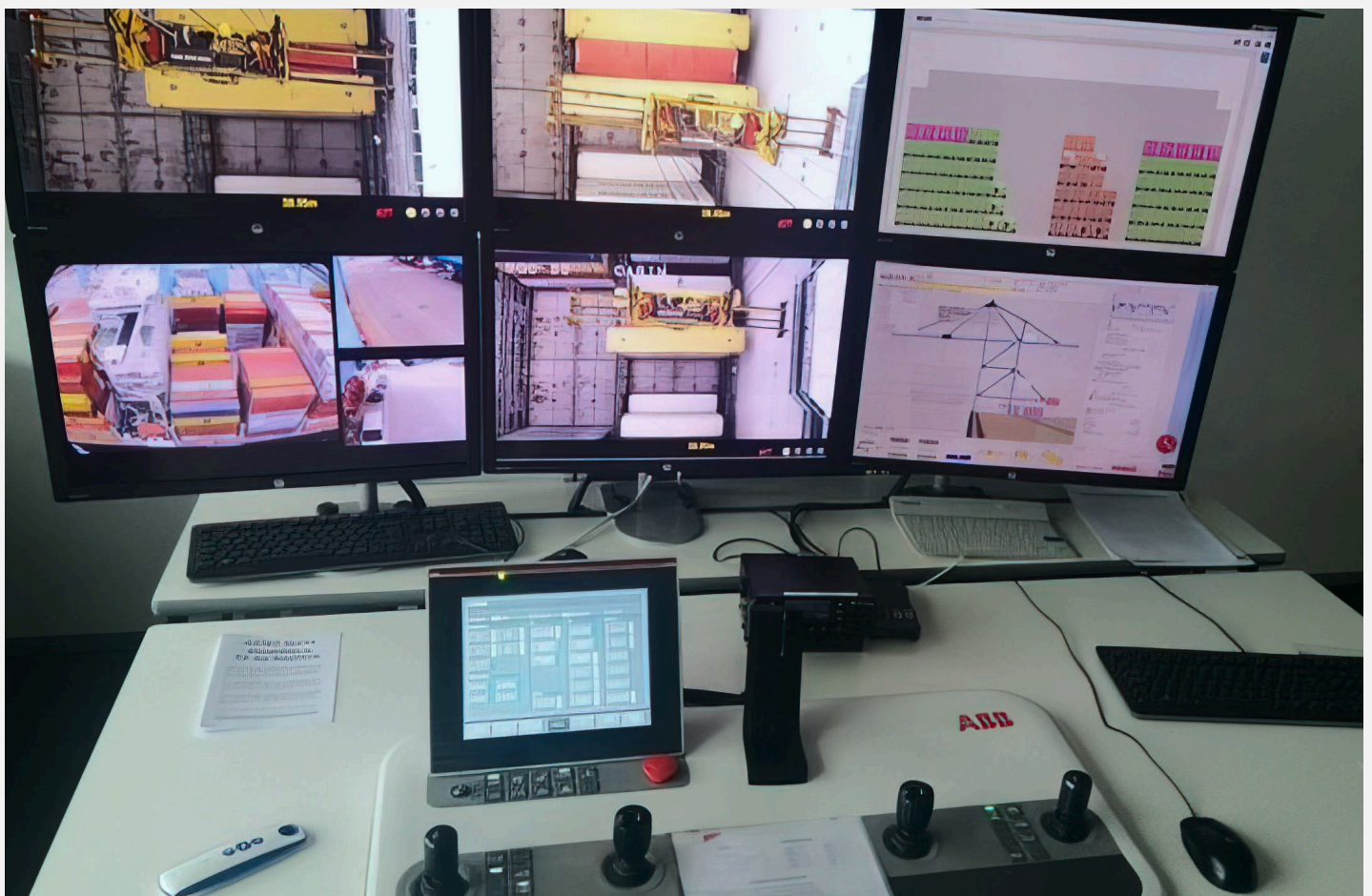
Baanzekerheid en baanbescherming. Transitie mogen niet leiden tot plotseling baanverlies. Werkgevers moeten veranderingen tijdig aankondigen, onderhandelen met de vakbond en naar alternatieven zoeken zoals omscholing of herplaatsing binnen het bedrijf.

Degelijk werk en eerlijke arbeidsvoorwaarden. AI-systemen mogen de rechten van werknemers niet ondermijnen en mogen geen extra toezicht of werkdruk veroorzaken ten koste van gezondheid en veiligheid.

Toegang tot ondersteuning en vaardighedenontwikkeling. Werknemers moeten toegang krijgen tot training, bijscholing of omscholing om zich aan te passen aan veranderende functies of om over te stappen naar ander werk.

Aanvullende bronnen:

De Europese AI Act (Europese regel en wetgeving over AI) bevat een overzicht van; verboden, hoog-risico en laag-risico toepassingen van AI.



Stap 2.

Databeheer: Eis Transparantie en Regie

Voor het ontwikkelen van AI is heel veel data nodig. In veel gevallen komt die data rechtstreeks van werknemers. Als een bedrijf bijvoorbeeld AI wil ontwikkelen om een kraan te bedienen, moet het systeem worden getraind op grote hoeveelheden gegevens van echte kraanoperaties — deze data wordt grotendeels gegenereerd door havenarbeiders tijdens hun werk.

Omdat deze data zo waardevol is, moeten vakbonden een duidelijke positie innemen over welke vormen van dataverzameling aanvaardbaar zijn, hoe die data beheerd moet worden, en waar de grenzen liggen.

Wij stellen voor om te onderhandelen over de volgende twee kernpunten:

Databeheerclausules

Vakbonden moeten werkgevers aansporen tot volledige transparantie over hun dataverzamelingspraktijken.

Vakbonden kunnen daarbij de volgende vragen stellen:

- Welke soorten werknemersdata worden verzameld? (bijv. biometrische gegevens, gedragsdata, locatiegegevens of prestatie-informatie).
- Waarom wordt deze data verzameld? (bijv. veiligheid, efficiëntie, training van AI-systemen).
- Hoe ingrijpend zijn de methoden van dataverzameling? (bijv. cameratoezicht, draagbare technologie, biometrische tracking).
- Wie heeft toegang tot de data, en onder welke voorwaarden?

Voldoet het verzamelproces aan wet- en regelgeving en ethische normen? (bijv. Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), Europese AI ACT).

(Zie CAO Template - 6. Transparantie en Toezicht op AI-systemen)

Dataverzameling moet beperkt blijven tot wat strikt noodzakelijk is voor de expliciet afgesproken doelen.

Voorbeeld: In Zweden heeft de vakbond, IF Metall, met succes een overeenkomst gesloten met een mijnbouwbedrijf waarin is vastgelegd dat door werknemers gegenereerde data uitsluitend mag worden gebruikt voor het verbeteren van de veiligheid — en dus niet voor prestatiebeoordelingen of disciplinaire maatregelen.



Leg het Doel van Datagebruik Vast

Een veelvoorkomend probleem is 'function creep' — waarbij data die voor één doel is verzameld, later voor iets heel anders wordt gebruikt. Zo kan een logistiek bedrijf AI-tracking installeren om routes te optimaliseren, maar diezelfde data vervolgens gebruiken om werknemers te bestraffen voor kleine vertragingen, zonder hen te informeren of te raadplegen.

Om dit te voorkomen:

- Moeten werkgevers vakbondsvertegenwoordigers op de hoogte stellen van elke wijziging in het databeleid.
- Dit omvat welke nieuwe data wordt verzameld, waarvoor deze wordt gebruikt, en wie er toegang toe heeft — inclusief een meldingsperiode vóór de inwerkingtreding van veranderingen.
- Alle informatie moet in duidelijke taal worden verstrekt — zonder al te technische termen of juridische vaagheid.

Vakbonden moeten daarnaast het recht op onafhankelijke controles opnemen in onderhandelingen, om te controleren of het bedrijf zich aan de afspraken houdt, de regels naleeft, en voldoet aan Europese wetgeving zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

(Zie CAO Template - 6.1 Transparantie- en Uitlegbaarheidseisen)

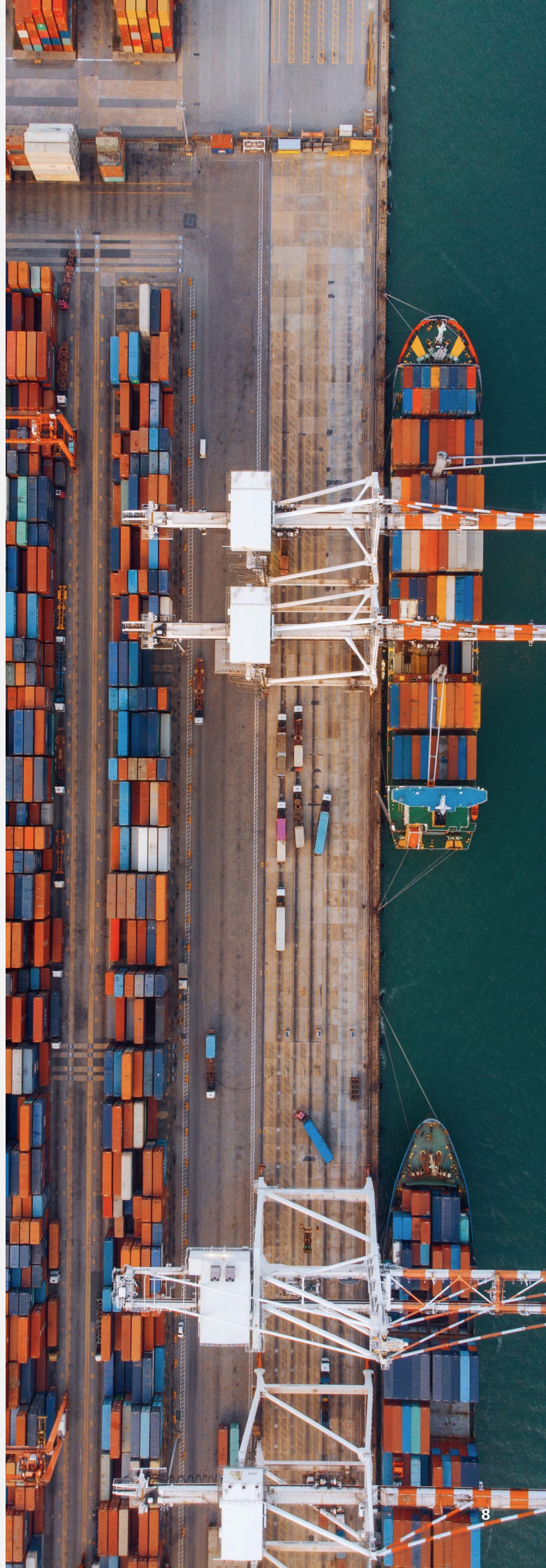
Stap 3.

Vergoedingsmodellen: Zorg voor een Eerlijke Verdeling van de Waarde die Gecreëerd Wordt met AI

Wanneer havenarbeiders machines bedienen — zoals kranen — worden hun bewegingen, beslissingen en timing vaak als data geregistreerd. Die gegevens kunnen gebruikt worden om AI-systemen te trainen die dezelfde taken kunnen overnemen of vereenvoudigen. Wat belangrijk is te realiseren is dat deze data meer omvatten dan alleen jouw handelingen. Deze data vatten en weerspiegelen jouw ervaring en vaardigheden, jouw intuïtie, jouw vermogen om situaties te beoordelen en beslissingen te nemen. Dit wordt vaak “impliciete kennis” of “Tacit Knowledge” genoemd.

Telkens wanneer je een beslissing van een machine corrigeert of feedback geeft aan een slim systeem, help je dat systeem beter te worden doordat je jouw expertise deelt. Het is alsof er een onzichtbare leerling met je meekijkt, elk van je handelingen observeert, jouw trucs leert — maar jij krijgt daar niets voor betaald. Als werknemers helpen bij het trainen van een nieuwe werknemer, dan krijgen zij daar vaak extra compensatie voor, zelfs als het onder reguliere werktijd is. Maar als je een machine traint -op een indirecte manier, namelijk doordat deze getraind wordt op jouw data- dan wordt de waarde van jouw kennis en kunde stilletjes via sensoren en software afgenomen door je werkgever. Jouw kennis en kunde wordt zo eigendom van je werkgever, zonder toestemming, erkenning of compensatie.

Laten we duidelijk zijn: je wordt betaald om containers te verplaatsen, niet om mee te bouwen aan het systeem dat jou op termijn kan vervangen. Als een bedrijf jouw kennis en kunde gebruikt om waardevolle AI-systemen te ontwikkelen, dan heb je recht op compensatie. De vakbond moet duidelijk maken dat deze vorm van (ongevraagde) data-verzameling kan worden gezien als uitbuiting. Als AI-systemen leren van jouw werkzaamheden, kennis en kunde, dan moet er onderhandeld worden over compensatie.



Hoe Vakbonden Kunnen Onderhandelen over Compensatie

Er zijn innovatieve voorstellen die vakbonden op tafel kunnen leggen om eerlijke compensatie af te dwingen wanneer de vaardigheden en ervaring van werknemers worden omgezet in data.



Eigendomsmodel

Een mogelijke optie is om de data zelf te beschouwen als iets dat van de werknemers is. Binnen dit model zouden werkgevers formele toestemming nodig hebben om die data te gebruiken, via heldere afspraken die eerlijkheid, transparantie en een vorm van opbrengstdeling garanderen. Denk aan data beheersovereenkomsten of royaltysystemen, waarbij werknemers doorlopende betalingen ontvangen telkens wanneer hun data opnieuw wordt gebruikt voor winstgevendende doeleinde via AI-systemen bijvoorbeeld.



Transitiefondsen

Vakbonden kunnen ook pleiten voor AI-transitiefondsen die onder vakbondscontrole staan. Deze fondsen zouden een deel van de waarde die door AI of andere technologie wordt gecreëerd, terugleiden naar de werknemers. Denk aan investeringen in trainingen en bijscholing, pensioenversterking of rechtstreekse betalingen aan werknemers. Deze aanpak erkent dat de arbeid van havenarbeiders niet alleen goederen verplaatst, maar ook bijdraagt aan de opbouw van de digitale systemen die de toekomst van hun werk mede vormgeven.



Beloning

Een andere insteek is het laten erkennen dat het bijdragen aan AI-ontwikkeling, door het genereren van trainingsdata tijdens het dagelijks werk, een extra verantwoordelijkheid is. Als havenarbeiders helpen deze systemen te bouwen, moet die inzet worden beloond. Vakbonden kunnen aandringen op aangepaste functiebeschrijvingen waarin AI-gerelateerde taken worden erkend, en onderhandeld kan worden over loontoeslagen, bonussen of zelfs verkorte werktijden om de toegevoegde waarde van hun data te compenseren. Of het nu gaat om een eenmalige betaling of een bonus gekoppeld aan productiviteitswinst, het principe blijft hetzelfde: als jouw data het systeem verbetert, hoort daar erkenning en beloning bij.

Welk model je ook kiest, de boodschap blijft hetzelfde: als jouw werk helpt bij het ontwikkelen van technologie, heb je recht op een eerlijk aandeel in de waarde die jouw arbeid creëert.

Stap 4.

Het trainen van AI: Beïnvloed de Trainingsdoelen en Bescherm tegen Vooroordelen en Fouten

We zeiden het eerder al: AI kan voor verschillende doelen worden ingezet. Het gaat niet alleen om het optimaliseren van machines of het versnellen van containerstromen. AI kan ook een rol gaan spelen in managementtaken — zoals het inplannen, aansturen of beoordelen van havenarbeiders. Daarom is het cruciaal dat **vakbonden van havenarbeiders betrokken worden bij hoe AI-modellen worden getraind**.

Wat betekent “het AI-model trainen” nou precies?

Het trainen van een AI-model betekent dat je een systeem leert om beslissingen te nemen door het grote hoeveelheden data te laten analyseren, meestal afkomstig uit echte werkprocessen. Zie het als een systeem dat duizenden voorbeelden te zien krijgt, zodat het patronen kan herkennen en leert om in de toekomst vergelijkbare beslissingen te nemen.

Neem een sollicitatieprocedure als voorbeeld. Als een bedrijf een AI-tool traint met data uit eerdere sollicitatierondes, zoals cv's, interviewverslagen en informatie over wie is aangenomen, dan leert het systeem van deze voorbeelden welke soorten kandidaten doorgaans zijn geselecteerd. Na verloop van tijd begint het vergelijkbare profielen aan te bevelen.

Maar hier zit het probleem: een AI-systeem leert alleen van wat het te zien krijgt. Als er in de trainingsdata systematische fouten zitten, dan neemt het systeem die fout over. Een bekend voorbeeld is Amazons poging om een AI-recruitmenttool te bouwen. Het systeem bleek vrouwen te discrimineren, omdat het getraind was op tien jaar aan personeelsdata die voornamelijk mannelijke kandidaten bevoordeelde. De AI kopieerde die patronen letterlijk en beoordeelde zelfs cv's lager waar het woord “vrouw” in voorkwam.

Waarom is dit relevant voor in de haven?

Als een AI-systeem wordt getraind op data van een bepaalde groep werknemers — bijvoorbeeld ervaren dagploegwerkers — dan neemt het deze dagploegmedewerkers als voorbeeld en kan het systeem oneerlijke normen opleggen aan anderen, zoals nieuwe collega's of nachtpersoneel. Dit kan leiden tot onterechte beoordelingen, sancties voor werknemers die onder andere omstandigheden werken, of zelfs tot onveilige werkwijzen omdat mensen zich onder druk gezet voelen om slecht ontworpen prestatiedoelen te halen. Daarom moeten vakbonden betrokken zijn bij de technische keuzes die worden gemaakt tijdens het trainen van AI. Denk aan vragen zoals:

- Op welke data wordt het systeem getraind?
- Wat beschouwt de AI als een “succesvolle” prestatie?
- Op wiens werkprestaties is het model gebaseerd?

(Zie CAO Template – 3.2 Verplichte Effectbeoordeling)

Deze keuzes bepalen direct hoe het systeem zich gedraagt in de haventerminal. Als vakbonden in deze fase niet betrokken zijn, worden de risico's vaak pas zichtbaar wanneer het al te laat is. Wanneer roosters op een niet transparante wijze worden vastgesteld, beoordelingen discrimineren tegen bepaalde groepen werknemers, en de veiligheid op het spel komt te staan.

Wordt het proces te technisch? Schakel dan externe expertise in. Je wordt ook niet geacht om zelf de hydrauliek van een kraan te repareren — met AI-systemen is het niet anders. Vakbonden moeten toegang hebben tot onafhankelijke dataspecialisten of technische adviseurs die kunnen helpen om inzicht te krijgen in wat er achter de schermen gebeurt.

(Zie CAO Template - 3.3 Vakbondscontrole en Externe Expertise)

Wat Moet de AI Optimaliseren?

Elk AI-systeem is ontworpen om iets te “optimaliseren” — om een taak beter, sneller of efficiënter uit te voeren. Maar wat het systeem optimaliseert, is geen neutrale keuze — het is een beslissing die een bepaald belang dient. Een bedrijf wil misschien dat AI het laden en lossen versnelt. Havenarbeiders daarentegen willen misschien wel dat AI bijdraagt aan veiligheid en het voorkomen van ongevallen. Die doelen zijn niet altijd te combineren. Stel daarom gerichte vragen:

- Voor welke doeleindes en taken wordt het model precies getraind?
- Staan bepaalde doelen in tegenstrijd met elkaar, zoals snelheid versus veiligheid, of efficiëntie versus welzijn?
- Zo ja, hoe is het AI-systeem geprogrammeerd om met die tegenstrijd om te gaan?

Als er sprake is van afwegingen of conflicterende doelen, dan moeten vakbonden mee kunnen praten over hoe en wat er wordt beslist. Dat kan betekenen dat veiligheid prioriteit krijgt in het ontwerp van het model, of dat er grenzen worden gesteld aan hoeveel efficiëntie ten koste mag gaan van de kwaliteit van het werk.

(Zie CAO Template – 6.1 Transparantie- en Uitlegbaarheidseisen)

Transparantie en Verantwoording

AI wordt vaak omschreven als een “black box”: het systeem neemt beslissingen, maar niemand kan precies uitleggen hoe. Dat is een groot probleem voor vakbonden. Waarom? Omdat je de beslissingen van een systeem dat je niet begrijpt, ook niet kunt aanvechten. Als een AI-systeem ploegen indeelt, prestaties monitort of werknemers aanmerkt als “minder productief,” kan het management zich gemakkelijk verschuilen achter het systeem. “Dat is de beslissing van het algoritme.” Dat is gewoonweg onacceptabel.

Vakbonden moeten vanaf het begin volledige transparantie eisen. Dat betekent onder meer:

- Een duidelijke uitleg over hoe het systeem tot beslissingen komt.
- De verplichting om uitlegbare AI-methodes te gebruiken (zoals LIME of SHAP), zodat de keuzes van het model inzichtelijk en begrijpelijk zijn.
- De garantie dat werknemers en vakbonden AI-gestuurde beslissingen kunnen aanvechten — en dat de eindverantwoordelijkheid bij het management blijft, niet bij de machine.

(Zie CAO Template – 6.2 Rechten van Werknemers: Toegang tot Inzage, Bezwaar en Uitleg)



AI-Vooroordelen — Los ze op vóór ze Werknemers Schaden

AI-systemen leren van data. Zoals eerder benoemd, als die data bevooroordeeld, onevenwichtig, onvolledig of fout is, dan wordt het systeem dat ook. Dat kan zorgen voor echte gevolgen op de werkvloer. Bijvoorbeeld: als de AI vooral is getraind op kraanoperaties bij helder weer, kan het systeem falen bij storm. Of als de meeste data afkomstig is van één type ploeg, dan loopt de rest het risico oneerlijk behandeld te worden.

Vakbonden moeten eisen dat aangetoond kan worden dat het systeem goed en eerlijk werkt voordat het in gebruik wordt genomen. Dat betekent:

- Aantonen dat verschillende werkprofielen, functietypes en werkomstandigheden zijn meegenomen in de trainingsdata.
- Laten zien dat het model betrouwbaar presteert met verschillende ploegen, diensten en omgevingen.
- Onafhankelijke experts betrekken om vóór ingebruikname te testen op verborgen vooroordelen.

Vooroordelen zijn niet alleen een technisch probleem — het is een kwestie van rechtvaardigheid. Als het systeem gebrekkig is, mag het niet gebruikt worden. Punt.

Kort samengevat: als een model beslissingen neemt over werk, dan moeten werknemers meebeslissen over hoe dat model wordt gebouwd. Want als het eenmaal is getraind, dan is het kwaad al geschied en zijn de fouten veel moeilijker terug te draaien.

(Zie CAO Template – 6.1 Transparantie- en Uitlegbaarheidseisen)



Stap 5.

Inzet van AI: Houd het Systeem onder Controle

Het veelbesproken AI-systeem gaat live. Wat nu?

Nu wordt het serieus. Zodra het systeem wordt ingezet, begint het met live data te werken, verandert het werkprocessen, beïnvloedt het besluitvorming en nestelt het zich in de dagelijkse werkprocessen. En dat het goed functioneerde in een testomgeving, betekent nog niet dat het ook op de haventerminal standhoudt. Sterker nog, de prestaties van AI dalen vaak wanneer deze na he trainen in de praktijk worden toegepast—een bekend probleem dat de training-test drop wordt genoemd.

Zonder stevig vakbondstoezicht kunnen AI-systemen daarom al snel:

- Afwijken van hun oorspronkelijke doelen.
- Het werktempo op onveilige manieren opdrijven.
- Teams ongemerkt verkleinen door stille uitstroom.
- Verantwoordelijkheid ondermijnen, met een management dat zich verschuilt achter: “het systeem heeft dat beslist”.

Laat één ding duidelijk zijn: jullie rol stopt niet bij de ingebruikname van het systeem. Juist dan is waakzaamheid essentieel.

(Zie CAO Template – Secties 4.2.c, 6.2, en 8.2)

Belangrijke Vakbondseisen tijdens de Inzet van AI

Blijf in lijn met de afgesproken doelen.

Elk AI-systeem wordt met een reden ingevoerd — bijvoorbeeld om de veiligheid te verbeteren, fouten te verminderen of logistiek te stroomlijnen. Maar zodra het systeem in gebruik is, kunnen die doelen makkelijk uit beeld raken. Als AI begint met het opdrijven van werktempo's, het verkeerd classificeren van werknemers, of zich op een manier gedraagt die niet is overeengekomen, moet het gebruik worden gepauzeerd of teruggedraaid.

- Vakbonden moeten routinecontroles eisen met duidelijke prestatiecriteria. Als de prestaties achteruitgaan of er nieuwe risico's ontstaan, moeten werknemers het recht hebben om het gebruik op te schorten of opnieuw te onderhandelen.
- Wees extra alert op stille automatisering: banen worden niet officieel geschrapt, maar verdwijnen geleidelijk doordat vertrekkende collega's niet worden vervangen. Het effect is hetzelfde.

(Zie CAO Template – 3.2 Verplichte Effectbeoordeling, 4.2.a Pre-inzetcontrole)

Richt je op de kwaliteit van werk.

Niet elke impact van AI is zichtbaar in productiviteitscijfers. Een systeem kan natuurlijke pauzes wegnemen, het werktempo opdrijven, of taken zo fragmenteren dat vakmanschap verandert in routinematig, geestdodend werk. Zulke verschuivingen tasten waardigheid, veiligheid en duurzame inzetbaarheid aan — zelfs als de output gelijk blijft.

Daarom moet elke invoering van AI een post-lanceringsevaluatie bevatten. Niet alleen: “Werkt het systeem wel?”, maar vooral: “Wat doet het met de werkervaring van mensen?”

(Zie CAO Template – 6.1.a. Transparantie- en Uitlegbaarheidseisen, 6.4 Auditbevoegdheid en Corrigerende Maatregelen)

Hou mensen aan het roer.

Zodra een AI-systeem is ingevoerd, beschouwen mensen het vaak als de belangrijkste beslisser of gezaghebber— tenzij er waarborgen zijn ingebouwd. Kan een werknemer het systeem overrulen? Wie is verantwoordelijk als het faalt: de werkgever, de leverancier, of de werknemer die er tussenin zit?

Verantwoordelijkheid kan niet worden geautomatiseerd. Als een werknemer benadeeld wordt of schade wordt aangebracht door een fout in het algoritme, moet daar iemand op aangesproken kunnen worden — en dat mag nooit de werknemer zelf zijn. Dit zijn geen technische details, maar fundamentele vragen over zeggenschap. Leg ze vast vóór de ingebruikname, anders hoor je achteraf: “Het ligt buiten onze macht.”

(Zie CAO Template – 6.2 Rechten van Werknemers: Toegang tot Inzage, Bezwaar en Uitleg)

Medezeggenschap: Beïnvloed Welke Systemen Worden Ingezet

Veel AI-systemen worden niet intern ontwikkeld, maar ingekocht bij externe leveranciers. Dat betekent vaak minder inzicht, minder garanties en beperkte transparantie. Maar een “kant-en-klaar” AI-systeem krijgt geen vrijbrief. Als het invloed heeft op jullie werk, moet het ook aan jullie normen voldoen.

Vakbonden moeten betrokken zijn bij het inkoopproces. Eis volledige antwoorden op de volgende cruciale vragen:

- Wie heeft het systeem getraind, en op welke data?
- Welke aannames en waarden liggen aan het ontwerp ten grondslag?
- Blijft het systeem leren van werknemers, en zo ja, hoe?
- Wat gebeurt er met de data die het verzamelt?

En het allerbelangrijkst: Kan het systeem, eenmaal actief, worden stopgezet, aangepast of gecontroleerd? Want zodra het volledig is geïmplementeerd, is verzet veel moeilijker — tenzij je vooraf die bevoegdheden hebt vastgelegd.

(Zie CAO Template – 4.2.b Toezicht op Leveranciers, 6.3 Toezicht op Door Werknemers Gegeneerde Data)



Bouw Structuren die Blijven Bestaan

AI-systemen worden niet eenmalig uitgerold en daarna met rust gelaten — ze ontwikkelen zich verder, worden opnieuw getraind en breiden uit. Dat betekent dat risico's ook pas lang na de ingebruikname boven water kunnen komen. Om betrokken te worden hebben werknemers meer nodig dan een suggestiebox die niemand leest of een enquête die verdwijnt in de inbox van het management. Wat ze nodig hebben zijn duidelijke, toegankelijke kanalen om zorgen te uiten, schade te melden of systeemfouten aan te kaarten — én de zekerheid dat die signalen serieus worden genomen.

Net zo belangrijk is de noodzaak voor duurzame, afdwingbare structuren die toezicht verankeren als vast onderdeel van de werkvloer. Vakbonden moeten inzetten op:

- Een permanente Gemeenschappelijke Technologiecommissie (GTC) met gelijke vertegenwoordiging vanuit de vakbond.
- Auditrechten die zowel geplande controles als aangevraagde onderzoeken op basis van werknemerssignalen omvatten.
- Gegarandeerde toegang tot onafhankelijke technische experts, die kunnen uitleggen hoe systemen daadwerkelijk functioneren.
- Jaarlijkse rapporten over welke technologieën in gebruik zijn, welke problemen zijn vastgesteld en welke corrigerende maatregelen zijn genomen.

Werknemers moeten ook veilige en effectieve manieren hebben om zich uit te spreken. Dat betekent formele klachtenprocedures, opties voor anonieme melding, en sterke bescherming voor wie aan de bel trekt.

Toezicht gaat niet alleen over problemen signaleren — het gaat over de macht om ze daadwerkelijk op te lossen. Zonder zulke structuren blijven zelfs de beste AI-afspraken slechts beloftes.

AI blijft leren. Dus de systemen die het reguleren moeten blijvend en toekomstbestendig zijn.

(Zie CAO Template – 6.4.c Werknemersfeedback, 8.2 Klachtenprocedure, and 4.4 4.4 Monitoring en Verantwoording)



Samengevat: Technologie is niet het Noodlot

AI wordt vaak gepresenteerd als iets onvermijdelijks. Als iets wat ons overkomt en waar we ons aan moeten aanpassen. Het verandert de werkvloer en dwingt werknemers zich hieraan aan te passen. Maar dat verhaal vergeet iets essentieels: werknemers hebben invloed. Technologie is niet het lot; het is een reeks keuzes, over doelen, ontwerp, inzet en verantwoordelijkheid. En elke van die keuzes kan én moet onderwerp van onderhandeling zijn.

Dit hulpmiddel geeft suggesties hoe: door vroegtijdige consultatie rechten te claimen, zeggenschap over data af te dwingen, eerlijke compensatie te eisen, invloed uit te oefenen op hoe systemen worden gebouwd, en waakzaam te blijven na ingebruikname. Samen vormen deze stappen een strategie — niet alleen om op verandering te reageren, maar om die actief vorm te geven.

Vakbonden hebben eerdere golven van mechanisering en automatisering overleefd. AI verschilt misschien wel in snelheid en schaal, maar niet in principe. Wat nu en altijd heeft geteld is: wie beslist? Wie bepaalt wat “optimalisatie” betekent? Wie profiteert van efficiëntie? En wie draagt het risico?

Als havenarbeiders zich organiseren rond deze vragen, maken ze duidelijk dat de toekomst van werk niet van bovenaf wordt opgelegd — maar iets wat samen wordt gebouwd!

**Geen AI zonder ons
— want wij zijn de
toekomst.**

SECTIE [X]: TECHNOLOGISCHE OVERGANGEN EN RECHTEN VAN WERKNEMERS BIJ VRACHTVERWERKING ACTIVITEITEN

1. Doel

Deze sectie stelt afdwingbare rechten vast en beschrijft gezamenlijke bestuursprocedures tussen de Werkgever en de Vakbond voor het reguleren van de planning, inzet en voortgezette werking van AI, geautomatiseerde technologieën en datagestuurde systemen in vrachtverwerking activiteiten. Het doel is om technologische innovatie op een transparante, verantwoorde en juridisch conforme wijze te laten verlopen, met behoud van de rechten, waardigheid en belangen van werknemers.

2. Definities

Voor de toepassing van dit artikel gelden de volgende definities:

- **Kunstmatige Intelligentie (AI):** Elk systeem of specifiek hulpmiddel dat gebruikmaakt van algoritmische logica, statistische modellen of machine learning-technieken om taken uit te voeren die normaal gesproken menselijke intelligentie vereisen, zoals classificatie, voorspelling, besluitvorming of patroonherkenning.
- **Geautomatiseerde Technologieën:** Hulpmiddelen of systemen die taken uitvoeren zonder of met minimale menselijke tussenkomst, waaronder robotica, geautomatiseerde planningssystemen, onderhoud voorspelling en autonome voertuigen die worden ingezet voor vrachtverwerking activiteiten.
- **Data-Gestuurde Systemen:** Digitale systemen die afhankelijk zijn van het verzamelen, analyseren of verwerken van data om operaties of besluitvorming aan te sturen, waaronder dashboards, optimalisatie-algoritmes of prestatie monitoring software.
- **Vrachtverwerking Activiteiten:** Alle directe of ondersteunende activiteiten die verband houden met het laden, lossen, inspecteren, vervoeren of opslaan van vracht binnen terminals, kades of de opslagterreinen die worden geëxploiteerd, beheerd of gecontracteerd door de Werkgever.
- **Door Werknemers Gegeneerde Data:** Alle gegevens, metadata, feedback of digitale sporen die door werknemers worden geproduceerd tijdens hun werkzaamheden, inclusief bedieningslogs, interacties met sensoren, taakinput, override-acties en contextuele informatie die bijdraagt aan het ontwerp, de training of de werking van geautomatiseerde of AI-systemen.
- **Impliciete kennis:** Niet-gecodeerde, op ervaring gebaseerde kennis, kunde en intuïtie die werknemers toepassen en kenbaar maken via hun beslissingen, aanpassingen en interacties met digitale of fysieke systemen, vaak indirect afgeleid via datasporen of feedbackloops en gebruikt om de prestaties van AI te verbeteren.
- **Hoogrisicosysteem:** Elk AI- of geautomatiseerd systeem dat het potentieel heeft om aanzienlijke invloed uit te oefenen op de arbeidsstatus, taaktoewijzing, prestatiebeoordeling, veiligheid of autonomie van werknemers, zoals vastgesteld door het Gezamenlijk Technologiebeoordelingscomité (GTBC).
- **Verboden Technologie:** Elk systeem of hulpmiddel dat fundamentele rechten op privacy, waardigheid of non-discriminatie schendt. Hieronder vallen technologieën zoals, emotieherkenning, verborgen monitoring en biometrische traceer technologieën. Deze technologieën worden door de hoogrisicosysteem wetgeving als onaanvaardbaar beschouwd.

- **Gezamenlijk Technologiebeoordelingscomité (GTBC):** Een toezichhoudend orgaan bestaande uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de Vakbond en de Werkgever, verantwoordelijk voor het beoordelen van technologische voorstellen, het monitoren van implementaties en het waarborgen van naleving van risicoclassificaties, databeleid en vergoedingsbepalingen volgens deze overeenkomst.
-

3. Verplichte Raadpleging

3.1 Vroegtijdige Kennisgeving en Toepassingsgebied

De Werkgever dient ten minste vijfenveertig (45) kalenderdagen vóór de start van de inkoop, het testen, de inzet of een substantiële wijziging van enige vorm van AI, geautomatiseerde technologie of datagestuurde systemen een schriftelijke kennisgeving te verstrekken aan de Vakbond, de Ondernemingsraad (indien van toepassing), en het Gezamenlijk Technologiebeoordelingscomité (GTBC).

3.2 Verplichte Impactbeoordeling

De kennisgeving moet een uitgebreide Technologische Impactbeoordeling bevatten, opgesteld in duidelijke en toegankelijke taal, met ten minste de volgende elementen:

- a) De strategische doelen en beoogde functies van de voorgestelde technologie.
- b) De specifieke taken, afdelingen of werkprocessen die worden beïnvloed.
- c) De verwachte gevolgen voor werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, autonomie in het werk en vereiste vaardigheden.
- d) Een overzicht van alle soorten te verzamelen data, inclusief persoonsgegevens en data gegenereerd door werknemers, met vermelding van de beoogde verwerkingsmethoden.
- e) De juridische grondslagen voor dataverwerking (bijv. toestemming, gerechtvaardigd belang, wettelijke verplichtingen).
- f) Indien van toepassing, voorgestelde maatregelen voor toezichtsmaatregelen, terugvalprotocollen, en rechten van werknemers om geautomatiseerde beslissingen aan te vechten.

3.3 Vakbondscontrole en Externe Expertise

Na ontvangst van de Impactbeoordeling:

- a) De Vakbond mag onafhankelijke technische, juridische of ethische deskundigen inschakelen om de voorgestelde technologie te beoordelen.
 - b) De Werkgever zorgt ervoor dat de Vakbond en haar onafhankelijke deskundigen tijdig toegang krijgen tot alle relevante technische informatie, waaronder systeembeschrijvingen, leveranciersspecificaties, testrapporten en de mogelijkheid om overleg te voeren met verantwoordelijke medewerkers.
 - c) Al de redelijke kosten in verband met de onafhankelijke beoordeling worden betaald door de Werkgever.
 - d) De Vakbond en het GTBC hebben vijftien (15) kalenderdagen de tijd om hun beoordeling af te ronden en schriftelijke feedback te geven.
 - e) Mag geen implementatie, testfase of pilot worden gestart voordat de Vakbond het voorstel heeft beoordeeld en een schriftelijke aanbeveling heeft uitgebracht.
-

4. Gezamenlijk Technologiebeoordelingscomité (GTBC)

4.1 Oprichting en Samenstelling

De Werkgever en de Vakbond richten gezamenlijk een permanent Gezamenlijk Technologiebeoordelingscomité (GTBC) op, dat fungeert als het voornaamste orgaan voor toezicht en sturing bij de planning, inzet en werking van AI, geautomatiseerde technologieën en data gestuurde systemen binnen de vrachtverwerking. Het GTBC zal:

- a) Bestaan uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de Vakbond en de Werkgever;
- b) Minstens één lid van elke zijde bevatten met relevante technische, juridische of ethische expertise;
- c) Toegang hebben tot onafhankelijke adviseurs indien nodig, waarvan de kosten worden betaald door de Werkgever.

4.2 Mandaat en Kerntaken

Het GTBC zal ervoor zorgen dat technologische transitie op een transparante, participatieve en rechtvaardige wijze verlopen, in overeenstemming met de bepalingen van deze Overeenkomst. Tot de verantwoordelijkheden behoren:

a. Pre-Inzetcontrole

- I. Loop alle Technologische Impactbeoordelingen langs zoals ingediend onder Sectie 3;
- II. Classificeren van voorgestelde technologieën volgens het risicokader (Verboden, Hoogrisico, Aanvaardbaar met Waarborgen);
- III. Identificeren van waarschijnlijke gevolgen voor werkgelegenheid, autonomie, veiligheid en benodigde vaardigheden;
- IV. Uitbrengen van bindende aanbevelingen over invoeringsvoorwaarden of verboden.

b. Toezicht op Datagebruik en Bijdragen van Werknemers

- I. Beoordelen van voorgesteld gebruik van door werknemers gegenereerde data voor AI-training of systeemoptimalisatie;
- II. Goedkeuren of weigeren van overeenkomsten voor datadeling met leveranciers of andere partijen (conform Sectie 7);
- III. Aanbevelen van eerlijke compensatiemaatregelen voor databijdragen van werknemers en eventuele herstructurering van functies, zoals beschreven in Sectie 8.

c. Invoering en Beschermingsmaatregelen

- 1. Vaststellen van noodzakelijke toezichtmechanismen (bijv. audits en terugvalprocedures);
- 2. Coördineren met relevante afdelingen over bijscholing en herplaatsing van personeel;
- 3. Verzekeren dat Hoogrisicosystemen voorzien zijn van afdwingbare beschermingsmaatregelen vóór ingebruikname.

4.3 Besluitvorming en Zeggenschap

- a. De Werkgever mag geen AI- of geautomatiseerd systeem invoeren zonder schriftelijke beoordeling door het GTBC;
- b. De beslissingen van het GTBC zijn bindend voor alle aangelegenheden die betrekking hebben op Verboden technologieën en op de minimale waarborgen voor Hoogrisicosystemen;

- c. In geval van een meningsverschil kan elke partij het geschillenbeslechtsingsproces inroepen zoals beschreven in deze Overeenkomst.

4.4 Monitoring en Verantwoording

- a. Het GTBC komt ten minste elk kwartaal bijeen, en vaker indien nodig, om:
 - I. Operationele data van actieve AI-systemen te beoordelen;
 - II. Toezicht te houden op negatieve effecten voor werknemers of afwijkingen van de overeengekomen invoeringsvoorwaarden;
 - III. Te controleren of afspraken over transparantie, veiligheid en databasebeheer worden nageleefd.
- b. Het Comité stelt jaarlijks een Rapport over Technologische Impact op, dat wordt gedeeld met alle belanghebbenden en een overzicht biedt van de status, risico's en uitkomsten van alle gemonitorde technologieën.

4.5 Middelen en Ondersteuning

- a. De Werkgever verschaft het GTBC tijdige toegang tot relevante technische documentatie, systeemlogs, testresultaten, leverancierscontracten en personeel die nodig zijn voor de uitvoering van zijn taken.
- b. Redelijke kosten in verband met de werkzaamheden van het GTBC – waaronder externe expertise, onafhankelijke audits of juridisch advies – worden betaald door de Werkgever.

5. Risicoclassificatie

5.1. Bestaande en toekomstige technologieën kunnen door het GTBC als volgt worden geclassificeerd:

- a. **Verboden:** Technologieën die de menselijke waardigheid, veiligheid, privacy of arbeidsrechten fundamenteel ondermijnen, zoals emotieherkenning, ingrijpende biometrische tracking of AI voor verborgen gedragsobservatie.
- b. **Hoogrisico:** Systemen die direct invloed hebben op arbeidsstatus, taaktoewijzing of prestatiebeoordeling, waaronder algoritmische roostering, productiviteitsscores of voorspellende afwezigheidsmodellen.
- c. **Aanvaardbaar met Waarborgen:** Technologieën die gericht zijn op efficiëntie of veiligheid, maar toezicht, transparantie en een menselijke controle vereisen.

5.2. Technologieën die als “Verboden” zijn geclassificeerd, mogen onder geen enkele omstandigheid worden ingevoerd.

5.3. Hoogrisicosystemen mogen uitsluitend worden geïmplementeerd met instemming van de Vakbond en nadat gedocumenteerde beschermingsmaatregelen zijn getroffen.

6. Transparantie en Toezicht op AI-systemen

6.1 Transparantie- en Uitlegbaarheidseisen

De Werkgever verstrekt aan de Vakbond, de betrokken werknemers en het Gezamenlijk Technologiebeoordelingscomité (GTBC), in duidelijke en niet-technische taal, informatie over de logica, het doel en de mogelijke gevolgen van elk AI- of geautomatiseerd systeem dat op de werkvloer wordt ingezet. Deze informatie wordt verstrekt:

- Als onderdeel van de Technologische Impactbeoordeling (Sectie 3.2);
- Voorafgaand aan de inzet van het systeem én vóór elke ingrijpende wijziging daarvan;
- Voor alle systemen die zijn geclassificeerd als Hoogrisico of Aanvaardbaar met Waarborgen (Sectie 5).

Elke toelichting bevat ten minste:

- a. Een beschrijving van de werking van het systeem, waaronder:
 - I. De soorten data die het systeem gebruikt (bijv. prestatie-indicatoren, gedragsdata);
 - II. De beslislogica waarmee deze data worden verwerkt tot uitkomsten (bijv. taaktoewijzing, risicoscores);
 - III. De beoogde operationele functie van het systeem (bijv. dienstplanning, veiligheidswaarschuwingen);
 - IV. Indien van toepassing, visuele of numerieke verklaringen gegenereerd door erkende uitlegbare systemen zoals LIME (Local Interpretable Model-agnostic Explanations) of SHAP (SHapley Additive exPlanations), ter verduidelijking van hoe belangrijke kenmerken specifieke voorspellingen beïnvloeden.
- b. De juridische grondslag voor dataverwerking volgens toepasselijke wetgeving (zoals de AVG of de AI Act), inclusief de rechten van werknemers op uitleg, inzage en correctie.
- c. Een volledige lijst van interne en externe partijen die toegang hebben tot het systeem of de uitkomsten daarvan, waaronder leveranciers, consultants of geïntegreerde tools van derden.

6.2 Rechten van Werknemers: Toegang tot Inzage, Bezwaar en Uitleg

Wanneer systemen invloed uitoefenen op hoe werk gemanaged wordt – zoals taaktoewijzing, evaluaties of beëindiging van dienstverband – gelden de volgende waarborgen:

- a. Bij het managen van werknemers zijn altijd mensen betrokken. Dit gebeurt nooit op basis van volledig geautomatiseerde systemen zonder 'human in the loop'.
- b. Werknemers hebben het recht om:
 - Een volledige toelichting te vragen op elke beslissing die is genomen of beïnvloed door een AI-systeem;
 - Bezwaar te maken tegen de beslissing en tegenbewijs aan te leveren;
 - Zich te laten bijstaan door de Vakbond tijdens elk bezwaar- of beroepsproces.

6.3 Toezicht op Door Werknemers Gegeneerde Data en Gebruik door Verkopers

Indien een AI- of geautomatiseerd systeem gebruikmaakt van door werknemers gegenereerde data – waaronder maar niet beperkt tot sensordata, handmatige correcties of interactielogs – dan geldt:

- a. De Werkgever moet voorafgaande beoordeling en goedkeuring verkrijgen van het GTBC voordat deze data worden gebruikt voor AI-ontwikkeling of systeemoptimalisatie;

b. Er moet een Data Stewardship-overeenkomst worden afgesloten, goedgekeurd door het GTBC, voordat toegang aan derden wordt verleend. Deze overeenkomst moet het volgende specificeren:

- Het doel en de omvang van het datagebruik;
- Eigendoms- en toegangsrechten;
- Voorwaarden voor compensatie van werknemers (conform Sectie 8);
- Beveiligingsmaatregelen en bewaartermijnen;
- Auditrechten en sancties bij misbruik.

6.4 Auditbevoegdheid en Corrigerende Maatregelen

De Vakbond en het Gezamenlijk Technologiebeoordelingscomité (GTBC) hebben het recht om audits te initiëren van elk ingezet AI-systeem onder de volgende omstandigheden:

- a. Reguliere beoordeling, jaarlijks uit te voeren;
- b. Beoordeling op aanwijzing van problemen, bij serieuze zorgen over:
- Schending van privacyrechten;
 - Discriminerende uitkomsten;
 - Misbruik van werknemersdata of afwijking van overeengekomen afspraken.

De Werkgever dient volledig mee te werken, onder meer door:

- Toegang te verlenen tot relevante documentatie, besluitvormingslogs en communicatie;
- Andere partijen (zoals leveranciers) te verplichten mee te werken aan auditprotocollen.

Indien overtredingen worden vastgesteld, is de Werkgever verplicht om:

- Het gebruik van het betreffende systeem onmiddellijk stop te zetten;
- Samen te werken met het GTBC aan herstelmaatregelen (zoals aanpassing van datagebruik, herclassificatie of volledige terugtrekking van het systeem).

7. Voordelenverdeling en Baanbescherming bij Technologische Transitie

7.1 Gegeneerde Data van Werknemers Wordt Erkent als Toegevoegde Waarde

a. De data die gegenereerd wordt door werknemers tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden speelt een cruciale rol in de ontwikkeling en verbetering van AI-systemen. Daarom erkennen de Werkgever en de Vakbond dat de data die werknemers genereren een vorm van toegevoegde waarde is.

b. Deze data omvat onder andere:

- I. Bedrijfslogs, gebruiksdata van apparatuur, interactiepatronen, sensorannotaties, prestatiegegevens en video-/audio-opnames;
- II. Impliciete kennis van werknemers die tot uiting komt in interacties met digitale systemen, zoals override-patronen, feedbackinvoer en metadata die besluitvorming of taakuitvoering vastleggen.

- c. Wanneer dergelijke data – direct of indirect – worden gebruikt voor de ontwikkeling, training of optimalisatie van AI- of geautomatiseerde systemen, brengt dit verplichtingen met zich mee met betrekking tot toestemming, databeheer en compensatie.

7.2 Eerlijke Compensatie voor Door Werknemers Gegeneerde Data

- a. Na het erkennen van de economische en operationele waarde van door werknemers gegenereerde data, en van de mogelijke herstructurering van functies als gevolg van automatisering, zal de Werkgever met de Vakbond onderhandelen over de invoering van één of meerdere van de volgende vormen van waarde en opbrengstenverdeling:
- I. **Loonpremies** voor functies die voortdurend hoogwaardige data genereren die wordt gebruikt voor de training of afstelling van geautomatiseerde systemen;
 - II. **Jaarlijkse AI-dividenden** of eenmalige bonussen wanneer datagebruik of automatisering leidt tot aantoonbare kostenbesparingen of productiviteitswinsten;
 - III. **Royalty's of winstdeling** wanneer databijdragen direct of indirect worden vermarkt (bijv. via commerciële licenties of samenwerkingen met leveranciers);
 - IV. **Vermindering van werkuren** zonder verlies van loon **of herclassificatie** van functies, wanneer automatisering de inhoud van het werk verandert;
 - V. Toegang tot een **gezamenlijk beheerd AI-transitiefonds**, beheerd door het GTBC, voor training, bijscholing of vervroegde pensionering.
- b. Alle compensatiemechanismen worden jaarlijks geëvalueerd door het Gezamenlijk Technologiebeoordelingscomité (GTBC) en vastgelegd in een bijlage toegevoegd aan de Overeenkomst.

7.3 Werkzekerheidsgaranties

- a. Geen enkele voltijdse werknemer mag onvrijwillig zijn of haar baan verliezen, gedegradeerd worden of inkomensverlies lijden als direct gevolg van de inzet van AI, digitalisering of automatisering.
- b. Wanneer automatisering leidt tot wijzigingen in taken of personeelsbehoefte, zal de Werkgever:
- I. Een gelijkwaardige of betere baan aanbieden in toezicht, systeembeheer of onderhoud;
 - II. Volledig gefinancierde opleidingsprogramma's aanbieden, ontwikkeld en gemonitord door het GTBC;
 - III. Herplaatsingstrajecten garanderen (bijv. functiewijzigingen of herschikking) waarbij bestaande lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden behouden blijven.
- c. In gevallen van grootschalige personeelswijzigingen (zoals functieverval, sluiting van locaties) zullen de Werkgever en de Vakbond gezamenlijk een Sociaal Transitie Plan opstellen, onder toezicht van het GTBC, dat onder meer kan omvatten:
- I. Vrijwillige overplaatsingen of vertrekregelingen;
 - II. Regelingen voor vervroegd pensioen;
 - III. Collectieve herverdeling van werkdruk;
 - IV. Opleidings- en loopbaanbegeleiding voor getroffen werknemers.
-

8. Aanpassingen en Wettelijke Naleving

8.1 Procedure voor Evaluatie en Heronderhandeling

- a. Dit artikel – inclusief alle bepalingen met betrekking tot AI, automatisering, door werknemers gegenereerde data en technologische transitie – wordt ten minste eenmaal per 12 maanden volledig geëvalueerd, of eerder op schriftelijk verzoek van één van beide partijen.
- b. Alle voorgestelde wijzigingen worden op eerlijke wijze onderhandeld en uitsluitend geïmplementeerd op basis van wederzijdse overeenstemming, tenzij anders vereist door toepasselijke wetgeving.
- c. Het Gezamenlijk Technologiebeoordelingscomité (GTBC) fungeert als aangewezen forum voor het initiëren, beoordelen en coördineren van herzieningen van dit artikel, met name in reactie op:
 - I. Nieuwe technologieën die eerder niet onder het toepassingsgebied vielen;
 - II. Nieuwe toepassingsgebieden of vormen van datagebruik;
 - III. Veranderende industriestandaarden of klachten van werknemers;
 - IV. Reguleringwijzigingen (zie Sectie 8.3).

8.2 Klachtenprocedure en Handhaving

- a. Eventuele vermeende schendingen van dit artikel – waaronder ongeautoriseerde inzet van technologie, het nalaten van raadpleging, misbruik van werknemersdata of het niet toepassen van overeengekomen waarborgen – vallen onder de versnelde klachtenprocedure zoals beschreven in Artikel [X] van de Collectieve Arbeidsovereenkomst.
- b. Het GTBC is bevoegd om feitelijke onderzoeken, onafhankelijke audits of externe raadplegingen te initiëren als onderdeel van het geschillenbeslechtsproces.
- c. Bevestigde schendingen geven de betrokken werknemers en de Vakbond recht op:
 - Onmiddellijke opschorting van het betreffende systeem;
 - Nabetaling of compenserende maatregelen voor misgelopen voordelen of nadelige gevolgen;
 - Bindende arbitrage indien binnen 30 kalenderdagen geen oplossing is bereikt.

8.3 Afstemming op Regelgeving en Wettelijke Naleving

- a. De Werkgever draagt zorg voor volledige naleving van alle relevante internationale, regionale en nationale wettelijke kaders bij de inzet van AI-systemen, datagestuurde toepassingen en geautomatiseerde technologieën binnen de ladingsbehandeling. Dit omvat:
 - I. **Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG):** Zorg voor rechtmatige, eerlijke en transparante verwerking van persoonsgegevens, inclusief het recht op inzage, correctie en uitleg.
 - II. **EU Artificial Intelligence Act (AI Act):** Bevat absolute verboden (bijv. emotieherkenning), verplichte risicoclassificatie, menselijke controle, transparantie en conformiteitsbeoordelingen voor hoogrisicosystemen op de werkvloer.

- III. **Nationale arbeidswetgeving en wetgeving op CAO's:** Versterking van het recht op raadpleging, medezeggenschap, gelijke behandeling en bescherming tegen algoritmische discriminatie.
- IV. **Richtlijnen met betrekking tot Arbeidsomstandigheden (Arbo-richtlijnen):** Verzekering dat automatisering geen afbreuk doet aan fysieke of mentale gezondheid, veiligheid op de werkplek of het recht op rust.

8.4 Handhaving van Rechten

Geen enkele bepaling in dit artikel mag worden geïnterpreteerd op een wijze die wettelijke rechten van werknemers, zoals vastgelegd in toepasselijke nationale wetgeving of internationale arbeidsverdragen, beperkt of uitsluit. Deze sectie moet worden gezien als een versterking, en niet als een vermindering, van de bestaande beschermingsmaatregelen voor werknemers.

Bijlage A: Jaarlijkse Evaluatie en Nalevingschecklist

Gezamenlijk Technologiebeoordelingscomité (GTBC) – Operationeel Hulpmiddel

Deze checklist helpt het GTBC om jaarlijks – of bij een extra audit – te controleren of alle AI-, geautomatiseerde en datagestuurde systemen binnen de vrachtbewerking voldoen aan de afspraken in deze overeenkomst.

1. Overzicht en Classificatie van Systemen

- Lijst van alle momenteel gebruikte AI- en geautomatiseerde systemen.
 - Bevestigde risicoclassificatie per systeem (Verboden, Hoogrisico, Aanvaardbaar met Voorwaarden).
 - Datum van de meest recente Technologische Impactbeoordeling per systeem.
 - Documentatie van eventuele herclassificaties in de afgelopen 12 maanden.
-

2. Raadpleging en Implementatie

- Is er minstens 45 dagen voor invoering of wijziging schriftelijke kennisgeving gedaan?
 - Is er een Technologische Impactbeoordeling ingediend en beoordeeld?
 - Heeft de Vakbond en/of het GTBC formeel bezwaar gemaakt of om verduidelijking gevraagd?
 - Is de invoering in enig geval opgeschort in afwachting van een oplossing?
-

3. Datagebruik en Werknemersdata

- Lijst van systemen die gebruikmaken van door werknemers gegenereerde data.
- Is er voor elk gebruik een goedgekeurde Data Stewardship-overeenkomst?
- Is toestemming, beperking van gebruiksdoeleinden en dataminimalisatie gedocumenteerd?
- Hebben externe partijen toegang gekregen tot de data? Zo ja:

☐ GTBC-goedkeuring vastgelegd

☐ Beveiligingsmaatregelen aanwezig

☐ Afspraken over compensatie of opbrengstdeling vastgelegd

4. Transparantie en Werknemersrechten

- Worden er hulpmiddelen gebruikt om beslissingen van hoogrisicosystemen begrijpelijk uit te leggen (zoals SHAP of LIME)?
- Hebben werknemers duidelijke informatie ontvangen over de werking, het doel en de impact van het systeem?
- Zijn er bezwaren ingediend tegen algoritmische beslissingen?

[] Zo ja, heeft menselijke herbeoordeling plaatsgevonden?

[] Is de oorspronkelijke beslissing herzien of aangepast?

5. Compensatie en Verdeling van Voordelen

- Overzicht van toegepaste compensatieregelingen:
 - Loonpremies
 - AI-dividenden of bonussen
 - Royalty's of winstdeling
 - Ingekorte werkweek zonder loonverlies
 - Toegang tot het AI-transitiefonds
 - Hebben getroffen werknemers compensatie ontvangen in verband met datagebruik of functiewijzigingen?
 - Is de regeling voor voordelenverdeling in de afgelopen 12 maanden door het GTBC herzien en geactualiseerd?
-

6. Opleiding en Functieovergang

- Zijn er omscholings- of bijscholingsprogramma's uitgevoerd voor betrokken werknemers?
 - Is herplaatsing aangeboden aan iedereen van wie de functie verviel of veranderde?
 - Heeft het GTBC de resultaten van de opleidingsmaatregelen geëvalueerd?
-

7. Klachten en Overtredingen

- Aantal klachten over AI of automatisering in het afgelopen jaar.
 - Aantal onderzoeken of audits die door het GTBC zijn gestart.
 - Samenvatting van genomen herstelmaatregelen en systemen die zijn aangepast of stilgelegd.
 - Zijn er nog openstaande nalevingskwesties die verdere onderhandeling of juridische stappen vereisen?
-

8. Wijzigingen in Wet- en Regelgeving

- Zijn er wijzigingen geweest in:
 - De AVG of andere regelgeving rond databescherming
 - EU AI Act
 - Nationale arbeidswetgeving of arbo-richtlijnen
 - Is de Vakbond en het GTBC op de hoogte gesteld van relevante nalevingsverplichtingen?
 - Zijn systemen aangepast of stopgezet als reactie op nieuwe wetgeving?
-

9. Slotopmerkingen en Aanbevelingen

- Belangrijkste conclusies op een rij
- Openstaande zorgen of nog niet opgeloste kwesties
- Voorgestelde aanpassingen aan de Overeenkomst voor de volgende beoordelingsronde

Beoordelingsdatum:

Naam en functie van beoordelaars (GTBC):

Ondertekening namens het Gezamenlijk Technologiebeoordelingscomité:

- _____
- _____

Bijlage B: Template voor Technologische Impactbeoordeling (TIB)

In te dienen ten minste 45 kalenderdagen vóór de geplande invoering of wijziging van een AI-, geautomatiseerd of datagestuurd systeem.

1. Algemene Gegevens

- Naam van het project:
 - Datum van indiening:
 - Afdeling / dienst die het voorstel indient
 - Betrokken leverancier(s) (indien van toepassing)
 - Voorgestelde planning (testen, invoering, onderhoud):
 - Contactpersoon:
-

2. Doel en Strategische Verantwoording

- Wat is de beoogde functie van het voorgestelde systeem?
 - Welk operationeel probleem of doel wordt ermee aangepakt?
 - Hoe sluit dit systeem aan bij het bredere digitaliserings- of automatiseringsbeleid van de Werkgever?
-

3. Toepassingsgebied

- Op welke terminal(s), locatie(s) of operationele gebieden is het systeem van toepassing?
 - Welke functies, afdelingen of rollen worden waarschijnlijk beïnvloed?
 - Geschat aantal werknemers dat direct en indirect geraakt wordt.
-

4. Systeembeschrijving en Functionaliteit

- Korte beschrijving van het systeem (bij voorkeur in begrijpelijke taal, zonder technische termen).
- Type technologie (meerdere opties mogelijk):
 - ☐ AI of Machine Learning
 - ☐ Robotica of Autonome Apparatuur
 - ☐ Voorspellende of Beslissingsondersteunende Analyses
 - ☐ Beeldherkenning
 - ☐ Planning of Taakverdeling Systeem
 - ☐ Monitoring- of bewakingssysteem
 - ☐ Anders, namelijk: _____
- Kan het systeem:
 - ☐ Beslissingen over werkgelegenheid nemen of beïnvloeden
 - ☐ Taken of diensten toewijzen
 - ☐ Prestaties evalueren

- ☐ Gedrag of locatie volgen
 - ☐ Veiligheid of onderhoud verbeteren
-

5. Voorgestelde Risicoclassificatie

- Ingediende classificatie volgens Artikel 5:
 - ☐ Verboden
 - ☐ Hoogrisico
 - ☐ Aanvaardbaar onder Voorwaarden
 - Korte motivering van deze classificatie.
-

6. Verwachte Gevolgen voor Werknemers

- Verwachte veranderingen in:
 - ☐ Taakinhoud of structuur van het werk
 - ☐ Benodigde vaardigheden
 - ☐ Aansturingsmodellen of toezicht
 - ☐ Autonomie of beslissingsruimte van werknemers
 - ☐ Personeelsbezetting of baan zekerheid
 - Beschrijf eventuele verwachte herplaatsing, functiewijzigingen of bijscholingsbehoeften.
-

7. Datagebruik en Databeheer

- Maakt het systeem gebruik van door werknemers gegenereerde data?
☐ Ja ☐ Nee
 - Zo ja:
 - Geef aan welke soorten data worden verzameld (bijv. logboeken, sensordata, videobeelden, handmatige ingrepen).
 - Vermeld hoe lang de data worden bewaard.
 - Geef aan wie intern en extern toegang heeft tot deze data.
 - Benoem de juridische grondslag voor dataverwerking (bijv. toestemming, gerechtvaardigd belang, wettelijke verplichting).
 - Worden de data gedeeld met externe leveranciers of gebruikt voor modeltraining?
☐ Ja ☐ Nee
Indien ja, voeg een Data Stewardship-overeenkomst toe.
-

8. Transparantie en Toezicht

- Welke middelen worden ingezet om de werking van het systeem begrijpelijk te maken (bijv. LIME, SHAP)?
- Is er sprake van menselijke tussenkomst of de mogelijkheid tot handmatige correctie?
- Welke noodprocedures zijn beschikbaar bij fouten of systeemuitval?
- Hoe worden werknemers geïnformeerd over het gebruik van het systeem, de logica ervan en mogelijke gevolgen?

9. Inbreng van Werknemers en Beschermende Maatregelen

- Is het systeem mede ontwikkeld of getest met input van werknemers?
- Welke garanties zijn voorzien om:
 - Beslissingen aan te vechten;
 - Repressailemaatregelen te voorkomen;
 - Afmelding (opt-out) mogelijk te maken (indien van toepassing)?
- Voeg relevante ethische beoordelingen of verslagen van pilotprojecten toe.

10. Voorgestelde Maatregelen voor Compensatie en Voordelenverdeling

- Welke vormen van compensatie worden voorgesteld (indien van toepassing)?
 - ☐ Loonpremie
 - ☐ Al-dividend of bonus
 - ☐ Verkorte werkweek zonder loonverlies
 - ☐ Toegang tot het Transitiefonds
 - ☐ Bijscholings- of omscholingsprogramma
- Is de Vakbond geraadpleegd bij de uitwerking van deze regelingen?
- Voeg een tijdlijn en begroting toe voor de uitvoering.

11. Vereiste Bijlagen

- Technische documentatie (whitepapers, handleidingen, schema's)
- Motivering van de risicoclassificatie
- Conceptversie van de Data Stewardship-overeenkomst (indien van toepassing)
- Communicatieplan richting werknemers
- Resultaten van eventuele pilotfase

Opgesteld door (vertegenwoordiger Werkgever):

Naam: _____ Handtekening: _____ Datum: _____

Ontvangen door (vertegenwoordiger Vakbond):

Naam: _____ Handtekening: _____ Datum: _____

GEEN AI ZONDER ONS! EEN ONDERHANDELINGS GIDS OVER AI VOOR HAVENARBEIDERS

José Luis Gallegos
Jannes ten Berge

