

CAMPAGNETOOLKIT

AI-TOOLKIT VOOR HAVENWERKERS TOEKOMST VAN WERK-REEKS



ITF

AI-TOOLKIT VOOR HAVENWERKERS Toekomst van werk-reeks

Gepubliceerd door
International Transport Workers' Federation (ITF)
ITF House
49-60 Borough Road
Londen SE1 1DR
Verenigd Koninkrijk
www.itfglobal.org | dockers@itf.org.uk

De International Transport Workers' Federation (ITF) is een democratische vakbondsfederatie die wereldwijd wordt erkend als toonaangevende autoriteit in de transportsector. Wij zetten ons met overtuiging in om de levens van werknemers te verbeteren door meer dan 730 aangesloten vakbonden uit ruim 150 landen te verbinden en zo wereldwijd rechten, gelijkheid en rechtvaardigheid te waarborgen. Wij geven een stem aan meer dan 16,5 miljoen transportwerknemers wereldwijd.

Auteursrecht en licenties

© 2025 International Transport Workers' Federation (ITF)
Dit werk valt onder een Creative Commons-licentie Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0).

Bronvermelding

Opgesteld door José Luis Gallegos Quezada voor de ITF.

Deze toolkit is gebaseerd op:

Gallegos, J. L., & Ten Berge, J. (2025). No AI Without Us! A Dockworker Bargaining Toolkit on AI. FNV Havens, ITF, MUA, en ILA.

Gebruikt en aangepast onder de voorwaarden van de Creative Commons-licentie Attribution-ShareAlike 4.0 International. Deze versie bevat originele aanvullingen en wijzigingen van de eerste auteur, waaronder bijgewerkte bepalingen, praktijkvoorbeelden en uitgebreide beleidsaanbevelingen.

Vermeld dit werk als volgt: Gallegos, J. L. (2025). AI-toolkit voor havenwerkers Toekomst van werk-reeks International Transport Workers' Federation (ITF).

WWW.ITFGLOBAL.ORG

INHOUDSOPGAVE

Wij brengen
de wereld
vooruit

VOORWOORD	5
KORTE INLEIDING OP AI	6
AI IN DE HAVEN: WAT DIT VOOR HET WERK BETEKENT	7
DE RACE OM AI	10
HOE GEBRUIK IK DEZE TOOLKIT	13
STAP 1. TOEPASSINGSBEREIK VAN AI: STEL HET DOEL VAST, TREK DE GRENZEN	14
STAP 2. DATABEHEER: EIS VAN TRANSPARANTIE EN CONTROLE	17
STAP 3. COMPENSATIEMODELLEN: ZORG ERVOOR DAT 'TRAINING VAN HET MODEL' ALS ARBEID WORDT ERKEND	19
STAP 4. AI-ONTWERP: BEÏNVLOED DE DOELSTELLINGEN EN VOORKOM VOORINGENOMENHEID	21
STAP 5. AI-IMPLEMENTATIE – HOUD HET SYSTEEM ONDER CONTROLE	23
STAP 6. IMPACTBEPERKING – ONDERHANDEL OVER VEILIGHEID EN ONDERSTEUNING	26
TECHNOLOGIE IS NIET LOTSBESTEMMING	28
CAO-MODEL: TECHNOLOGIETRANSITIES EN RECHTEN VAN WERKNEMERS IN LAAD- EN LOSACTIVITEITEN	29
APPENDIX	38



**ILA
WORKERS OVER
MACHINES:
DEFEND OUR
JOBS AND RIGHTS**



**ILA
WORKERS OVER
MACHINES:
DEFEND OUR
JOBS AND RIGHTS**



**PEOPLE
KEEP
THEIR
JOBS
NOT
ROBOTS**

VOORWOORD

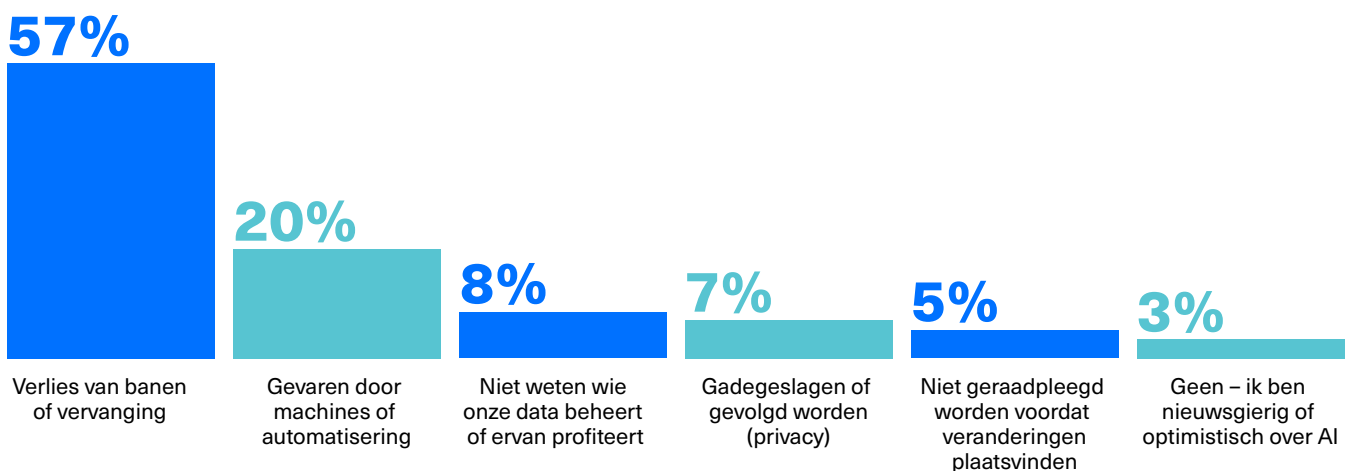
Vakbonden van havenwerkers zijn goed bekend met het onderhandelen over technologische veranderingen. Van de containerrevolutie tot de opkomst van op afstand bediende kranen: havenwerkers hebben ervaren hoe zogenaemde 'innovatie' banen ingrijpend kan veranderen, vaak met kleinere ploegen en werkaanpassingen die de collectieve kracht verzwakken. Deze ontwikkeling van banenvermindering verklaart waarom, zoals weergegeven in figuur 1, vakbondsvertegenwoordigers bij het horen van "AI" vooral directe en tastbare zorgen hebben: verlies van banen of vervanging.

Maar kunstmatige intelligentie (AI) is meer dan alleen een nieuwe golf van automatisering. Anders dan eerdere technologieën die vooral fysieke taken vervangen, introduceert AI nieuwe lagen van controle, besluitvorming en waardecreatie. Dit gebeurt met minder transparantie en vaak in een veel hoger tempo. AI-systemen vervangen niet alleen mankracht; ze herstructureren machtsverhoudingen, veranderen managementpraktijken en beïnvloeden zelfs hoe winsten en risico's binnen de sector worden verdeeld.

Daarom is deze toolkit, ontwikkeld binnen de Future of Work (Toekomst van werk)-pijler van de ITF, bedoeld als een praktisch hulpmiddel om vakbonden van havenwerkers te informeren en hun acties te ondersteunen. Het zet de reële zorgen van havenwerkers om in onderhandelingsstrategieën. Sommige voorstellen zijn direct toepasbaar, zoals het vastleggen van bindende onderhandelings- of consultatierechten voordat AI wordt ingezet. Andere voorstellen zijn bewust ambitieus, zoals onderhandelen over eigendom en compensatie voor door werknemers gegenereerde data. Beide sporen zijn van belang. Het eerste biedt vakbonden direct bruikbare instrumenten; het tweede verruimt de onderhandelingsruimte om ervoor te zorgen dat technologische voordelen op passende wijze bij werknemers terecht komen, zonder verlies van loon of banen.

De urgentie is groot. AI is niet de toekomst - het is al realiteit. Hoe eerder vakbonden hun recht opeisen om te onderhandelen en invloed uit te oefenen op de invoering van AI op de werkplek en in de samenleving, hoe groter de kans dat technologische veranderingen de collectieve kracht van havenwerkers versterken in plaats van deze te ondermijnen.

Fig 1. Belangrijkste zorgen van havenarbeiders omtrent de introductie van AI in havenactiviteiten



Enquête onder 60 deelnemers van havenarbeidersvakbonden die zijn aangesloten bij de ITF. De respondenten werd gevraagd: "Wat is uw eerste zorg als u hoort dat AI in de haven wordt geïntroduceerd?"

KORTE INLEIDING OP AI

Om effectief te kunnen onderhandelen, moeten vakbonden een helder en praktisch begrip hebben van wat AI precies is. We zien dagelijks 'slimmere' computers. Denk aan hoe uw smartphone ontgrendelt met uw gezicht, uw route naar het werk voorspelt of in enkele seconden een tekst vertaalt. Wat maakt AI anders dan gewone computerverwerking? In essentie verwijst AI naar algoritmen en machine-learningssystemen die grote hoeveelheden data kunnen analyseren, patronen herkennen en beslissingen nemen in real time.

Het verschil met traditionele software is belangrijk: een normaal programma voert exact uit wat het is opgedragen, stap voor stap. AI-systemen kunnen daarentegen leren van ervaring. Hoe meer voorbeelden of data zij zien, hoe beter zij situaties herkennen en autonome beslissingen nemen. Simpel gezegd: een gewoon programma is als een rekenmachine die altijd hetzelfde antwoord geeft als u dezelfde toetsen indrukt. AI lijkt meer op een leerling: het wordt beter door te observeren, te oefenen en zich aan te passen.

Een goede manier om te begrijpen hoe AI zich heeft ontwikkeld, is door middel van het schaakspel. Vroege programma's volgden eenvoudige 'als-dit-dan-dat'-regels en reageerden op specifieke zetten met vooraf ingestelde zetten. Dat veranderde in 1997 toen IBM's Deep Blue de toenmalige wereldkampioen Garry Kasparov versloeg - niet door menselijk te denken, maar door pure rekenkracht om miljoenen mogelijke zetten per seconde te doorlopen. Het was alsof de machine alle ooit geschreven schaakboeken kon doorzoeken om de beste volgende zet te vinden, waardoor het leek alsof hij leerde. In 2017 bracht een nieuw programma, AlphaZero, het op geheel nieuw niveau. Het programma kreeg geen strategieën of voorbeelden - alleen

de schaakregels. Het leerde door miljoenen partijen tegen zichzelf te spelen en ontwikkelde daarbij creatieve strategieën die zelfs de beste spelers ter wereld verrasten. In tegenstelling tot eerdere programma's die zorgvuldig door mensen waren geprogrammeerd, liet AlphaZero zien hoe AI volledig zelfstandig kan verbeteren.

Hoewel AI aanvankelijk beperkt bleef tot specifieke terreinen zoals schaken, heeft de technologie zich de afgelopen jaren uitgebreid naar tal van industriële sectoren. In de haven is het verschil tussen op regels gebaseerde automatisering en AI duidelijk zichtbaar. De automatiseringgolven die havenwerkers al kennen, zoals automatisch geleide voertuigen en geautomatiseerde kadekranen, richtten zich vooral op het mechaniseren van fysieke taken: machines die vaste routines volgen om containers te heffen, te verplaatsen en neer te zetten. Hun gedrag was voorspelbaar en hun grenzen waren duidelijk.

Bij AI in havens gaat het echter niet alleen om machines die het zware werk doen, maar ook om systemen die informatie verwerken en beslissingen nemen. Deze systemen kunnen de aankomst van schepen voorspellen, de werkzaamheden van kranen en werven optimaliseren, personeel toewijzen, prestaties monitoren en zelfs invloed uitoefenen op de planning van diensten. Anders dan traditionele automatisering, die alleen vooraf geprogrammeerde instructies kan volgen, leert AI van data en het gedrag van werknemers om nieuwe manieren van werkorganisatie voor te stellen, of soms ook op te leggen.

Door deze verschuiving gaat AI verder dan enkel apparatuur: het raakt aan de organisatie van werk zelf en creëert nieuwe vormen van controle en toezicht die vakbonden moeten begrijpen, bevragen en waarover ze moeten onderhandelen.

AI IN DE HAVEN: WAT DIT VOOR HET WERK BETEKENT

Zoals gezegd richtten eerdere automatiseringsgolven zich vooral op handmatig werk. Er werden machines geïntroduceerd om containers te tillen, te verplaatsen en te stapelen, waardoor fysieke taken werden vervangen. Havenwerkers op de terminalvloer merkten deze veranderingen het meest direct. AI gaat echter verder. Het vervangt niet alleen mankracht, maar begint ook besluitvorming over te nemen. Taken zoals scheepsplanning, yard-coördinatie en ploegindeling, die vroeger vertrouwden op menselijk oordeel, worden steeds vaker overgelaten aan algoritmen. Dit betekent dat hierdoor een grotere groep werknemers wordt beïnvloed. Havenwerkers voelen weliswaar nog steeds de druk van automatisering, maar AI vormt een veel groter risico voor administratieve functies, zoals scheepsplanners. En deze verschuiving is hier en nu aan de gang.

Neem bijvoorbeeld kraanbediening. Tien jaar geleden bediende elke machinist één kraan. Nu kan een machinist, afhankelijk van de terminal, vier, vijf of zelfs zes kranen tegelijk bedienen. Toch is het niet eenvoudig om deze grens verder te verleggen. Zoals een ingenieur ons vertelde: “Je staat versteld van het aantal beslissingen dat een kraanmachinist neemt bij een eenvoudige hijsoperatie.” Factoren zoals containerslingering, weersomstandigheden en scheepsbewegingen maken volledige automatisering van kranen technisch moeilijk en niet altijd kosteneffectief.

Bij planningsfuncties ligt dat anders. Bepalen welk schip aan welke kade komt, hoe bewegingen worden gestructureerd en waar containers moeten worden geplaatst, zijn allemaal datagestuurde taken. Dit zijn precies het soort problemen dat AI snel en goedkoop kan oplossen. Daarom vinden werkgevers het aantrekkelijker om het kantoor te automatiseren dan de kade. De implicatie voor de bonden is duidelijk: als we ons alleen richten op het beschermen van handmatig werk, lopen we het risico over het hoofd te zien waar de grootste bezuinigingen kunnen plaatsvinden, namelijk binnen de planning en administratieve functies.

AANVULLING OF VERVANGING?

Werkgevers beschrijven AI vaak als een hulpmiddel om werknemers te ondersteunen, niet om hen te vervangen. Daarbij hebben ze het steevast over 'aanvulling', 'samenwerking' of 'co-piloting'. Maar de manier waarop AI verkocht zegt iets heel anders. Voor terminaloperators, de mensen die deze systemen ontwikkelen of aanschaffen, zijn besparingen op arbeid een belangrijk verkoopargument.

Neem bijvoorbeeld het Cargoes TOS+-systeem van DP World. In presentaties wordt elke functie gekoppeld aan het "minimaliseren van menselijke tussenkomst" en "besparen op arbeidsinzet" (zie figuur 2). Wanneer technologieleveranciers spreken over verhogen van de efficiëntie door AI, bedoelen ze vaak systemen die sneller en met minder werknemers kunnen werken, niet per se hulpmiddelen die het werk voor de gebruiker makkelijker of beter maken.

Figuur 2. Besparing op arbeidskrachten als belangrijke maatstaf voor AI-producten

ZODIAC-KERNFUNCTIES EN MATRIX VOOR PRODUCTIVITEITSVERBETERING					
#	Nieuwe functies	RTG-productiviteit	ITV-productiviteit	QC-productiviteit	Besparing op mankracht
1	SMART planning van yardkranen	✓	✓		✓
2	Yardstrategie – automatische yardplanning (geen instelling van yardgrenzen nodig)	✓		✓	✓
3	SMART-stouwen voor geladen containers	✓	✓	✓	✓
4	SMART-werkverdeling voor RTG	✓	✓	✓	✓
5	SMART-activering van de takenwachtrij				✓
6	SMART bereik voor CHE's	✓			✓
7	ITV-planner per zone, ripple-concept	✓	✓	✓	✓
8	Meldcentrum (dashboard voor uitzonderingen)	✓	✓	✓	✓
9	Prognose CHE-toewijzingen om aan de vraag te voldoen (toename of afname)	✓			✓
10	Algemene regels voor het laden en leveren van lege containers	✓	✓	✓	✓
11	VMT-aftelling	✓	✓	✓	

Bron: DP World's CARGOES TOS+ (Zodiac) presentatie (website, april 2021)

DE VERVANGING VAN SCHEEPSPLANNERS: ROTTERDAM

Een sprekend voorbeeld van hoe ‘aanvulling’ een dekmantel kan vormen voor ‘vervanging’, komt van een terminal in de haven van Rotterdam. Het management was van plan Loadmaster AI in te voeren, een digitaal systeem dat scheepsplanning automatiseert en integreert met het Terminal Operating System (TOS). De invoering werd gepresenteerd als een “ondersteunende upgrade”: scheepsplanners zouden niet langer verantwoordelijk zijn voor containersequencing en toezicht op laden en lossen. Deze taken zouden worden overgenomen door AI, terwijl planners nieuwe functies zouden krijgen als ‘procescontrollers’, met een nadruk op communicatie met schepen. Het management presenteerde dit als een ‘kans’, met betere beloning, nieuwe vaardigheden en minder repetitief werk. Maar hoewel enkele werknemers ervan konden profiteren, was het bredere effect veel ontwrichtender. Volgens onze bron was het plan om binnen twee jaar ongeveer 60% van het planningspersoneel te schrappen, waardoor 16 banen zouden verdwijnen en jaarlijks ongeveer 1,6 miljoen euro zou worden bespaard, gebaseerd op de eigen schatting van het bedrijf van 100.000 euro per functie.

Tabel 2. Verwachte personeelsreductie met Loadmaster

Vóór AI	Na AI	Netto reductie
27 scheepsplanners 5 ploegen van 5, samen 25 + 2 roulerende functies	5 ploegen van 2, samen 10 + 1 roulerende functie 11 procescontrollers	16 banen (~60%)

Volgens het bedrijf kon een taak die voorheen vijf tot zes uur menselijke inspanning vergde, door Loadmaster in drie tot vier minuten worden uitgevoerd. Deze claims waren waarschijnlijk overdreven, aangezien het systeem zich nog in de implementatiefase bevond en de schattingen grotendeels afkomstig waren van de technologieaanbieder, die belang had bij maximaliseren van de voorspelde voordelen. Toch blijft de boodschap duidelijk: zelfs wanneer AI wordt ingevoerd onder het label ‘aanvulling’, betekent het netto-effect vaak dat minder werknemers nodig zijn om hetzelfde werk te verrichten.

CONCLUSIES VOOR DE VAKBOND

Managers beweren vaak dat AI nodig is om de productiviteit te verbeteren en bedoeld is om werknemers te ondersteunen, niet om hen te vervangen. Maar we moeten bewijs eisen zodat duidelijk wordt of het werkelijke doel productiviteitsverhoging of personeelsreductie is. Veel havens die geautomatiseerde apparatuur hebben ingevoerd, zien weinig of geen verbetering in belangrijke prestatie-indicatoren zoals kraanbewegingen per uur. Als efficiëntie betekent dat betere resultaten worden behaald met minder verspilde middelen, dan is miljoenen uitgeven om als ‘meest geavanceerde terminal’ te worden bestempeld nauwelijks een geldige rechtvaardiging.

Zelfs als er bewijs is dat deze technologieën de productiviteit verhogen, moeten we diepere

vragen stellen zoals: hoe verbetert AI onze banen nu werkelijk? Maakt AI het werk betekenisvoller, of vermindert het juist onze vaardigheden? Maakt AI het werk veiliger, of verhoogt het de werkdruk en de veiligheidsrisico's? En als er daadwerkelijk productiviteitswinst is, helpt dat werknemers dan om eerder met pensioen te gaan of meer vrije tijd te krijgen? Of helpt het vooral het management om verdere bezuinigingen te rechtvaardigen?

Dit is de politieke kant van AI, waarbij het gaat om de vraag wie profiteert en wie de kosten draagt van deze nieuwe technologieën. In deze toolkit helpen we u de belangrijkste vragen te formuleren wanneer AI wordt ingevoerd, en bieden we praktische voorbeelden en CAO-bepalingen ter ondersteuning bij onderhandelingen over de implementatie, zodat technologische veranderingen de belangen van havenwerkers dienen en niet alleen die van werkgevers.

DE RACE OM AI

Het zou misleidend zijn om te stellen dat het bij AI uitsluitend gaat om het verlagen van arbeidskosten. Hoewel kostenbesparing inderdaad een belangrijke drijfveer is en vaak het eerste cijfer dat op een businesscase-dia te zien is, heeft AI-gestuurde automatisering ook andere voordelen die bedrijven als cruciaal zien voor hun concurrentievermogen. Dit verklaart een schijnbare paradox: als het bij automatisering alleen zou gaan om besparingen op arbeidskosten, waarom zien we dan ook grote investeringen in terminalautomatisering buiten het mondiale noorden, waar arbeid nog relatief goedkoop is?

Het antwoord is dat het bij automatisering, en nu AI, niet alleen draait om het vervangen van dure werknemers door machines. Het gaat ook om procesbeheersing: het standaardiseren van activiteiten, het verminderen van de afhankelijkheid van menselijk oordeel en het waarborgen van voorspelbare resultaten in wereldwijde netwerken. In veel Aziatische havens worden bijvoorbeeld miljarden dollars geïnvesteerd in geautomatiseerde terminals, niet alleen om kosten te verlagen, maar ook om betrouwbaarheid, schaalbaarheid en naadloze integratie in toeleveringsketens te waarborgen. Verladers, vervoerders en logistieke bedrijven verwachten overal voorspelbare prestaties, en AI helpt die consistentie te leveren.

AI ALS BRON VAN CONCURRENTIEVOORDEEL IN HAVENS

AI wordt een nieuwe bron van concurrentievoordeel en dit stimuleert havenautoriteiten om hier actief in te investeren en het te promoten. De mogelijkheid om gegevens over scheepsbewegingen, vrachtstromen en werknemersprestaties te verzamelen en te beheren, creëert waarde die verder reikt dan één terminal. Het biedt voordelen voor hele wereldwijde handelsnetwerken.

Recente voorbeelden illustreren deze strategische verschuiving in de praktijk:

- Abu Dhabi Terminals (ADT) is in 2021 een samenwerking aangegaan met Microsoft om AI in te zetten in de haven van Khalifa.
- De haven van Rotterdam lanceerde PortXchange om zijn digitale coördinatieplatform te commercialiseren en wereldwijd havendatadiensten aan te bieden.
- De SGTraDex in Singapore, ondersteund door IMDA en grote logistieke spelers zoals PSA, werd opgericht om haven- en supplychaindata veilig te delen en AI-gestuurde zichtbaarheid in netwerken mogelijk te maken.

Deze ontwikkelingen laten zien dat controle over digitale infrastructuur nu net zo belangrijk is als fysieke capaciteit bij het bepalen van de mondiale relevantie van een haven. Operators die hun eigen AI-systemen ontwikkelen, kunnen deze opschalen tot digitale diensten voor andere havens en logistieke bedrijven. Daarentegen lopen exploitanten die vertrouwen op in het buitenland gebouwde systemen het risico afhankelijk te worden en hun controle over kritieke infrastructuur te verliezen.



Een nuttige vergelijking kan worden gemaakt met de auto-industrie. Bedrijven zoals Tesla worden niet alleen gewaardeerd om het aantal auto's dat ze produceren, maar ook om de effectiviteit waarmee ze rijgegevens omzetten in winstgevendende digitale diensten, zoals autonoom rijden en voorspellend onderhoud. Een soortgelijke verschuiving vindt plaats in havens. Bij de echte concurrentie draait niet langer alleen om wie de snelste kranen of de diepste ligplaatsen heeft. Het gaat om wie de data beheert en wie nauwkeurige voorspellingssystemen kan bouwen om die data om te zetten in diensten vormgeven aan die de hele logistieke keten. Zoals Tesla zijn AI versterkt door gegevens van miljoenen voertuigen te verzamelen, krijgen havenbedrijven die gegevens centraliseren over schepen, vracht en werknemers een belangrijk strategisch voordeel. Partijen die geen toegang hebben tot deze data lopen het risico afhankelijk te worden van externe aanbieders, met minder controle over de toekomst van hun eigen operaties.

Deze toenemende datawedloop verklaart ook waarom overheden AI en digitale systemen in havens steeds meer zien als kwesties van nationale veiligheid. In de Verenigde Staten koppelt Executive Order 14116 (2024) AI en digitale havensystemen expliciet aan cyberbeveiliging.

Het besluit breidt de bevoegdheden van de US Coast Guard om cyberdreigingen te monitoren en erop te reageren uit, verplicht havens en rederijen tot rapportage en machtigt inspecties of ingrepen wanneer software of apparatuur van buitenlandse makelij als risicovol wordt beschouwd. Deze maatregelen tonen duidelijk aan dat de digitale infrastructuur van havens nu wordt erkend als een gebied met strategische kwetsbaarheden.

CONCLUSIES VOOR DE VAKBOND

Voor havenwerkers betekent deze verschuiving dat AI niet alleen een kwestie is op de werkplaats, maar onderdeel van een bredere strijd over wie de controle heeft over havens. Wanneer data en besluitvormingssystemen worden beheerd door externe leveranciers of buitenlandse platforms, lopen lokale vakbonden het risico invloed te verliezen op de organisatie en zekerheid van het werk. Het vergroot ook de risico's van toezicht en maakt banen kwetsbaarder voor systeemstoringen. Vakbonden moeten daarom transparantie, consultatie- en onderhandelingsrechten en toezichtsmechanismen eisen wanneer AI-systemen worden ingevoerd, want in een wereld waarin data de nieuwe machtsbron is, kunnen werknemers het zich niet veroorloven om buitengesloten te worden bij beslissingen die hun toekomst bepalen.

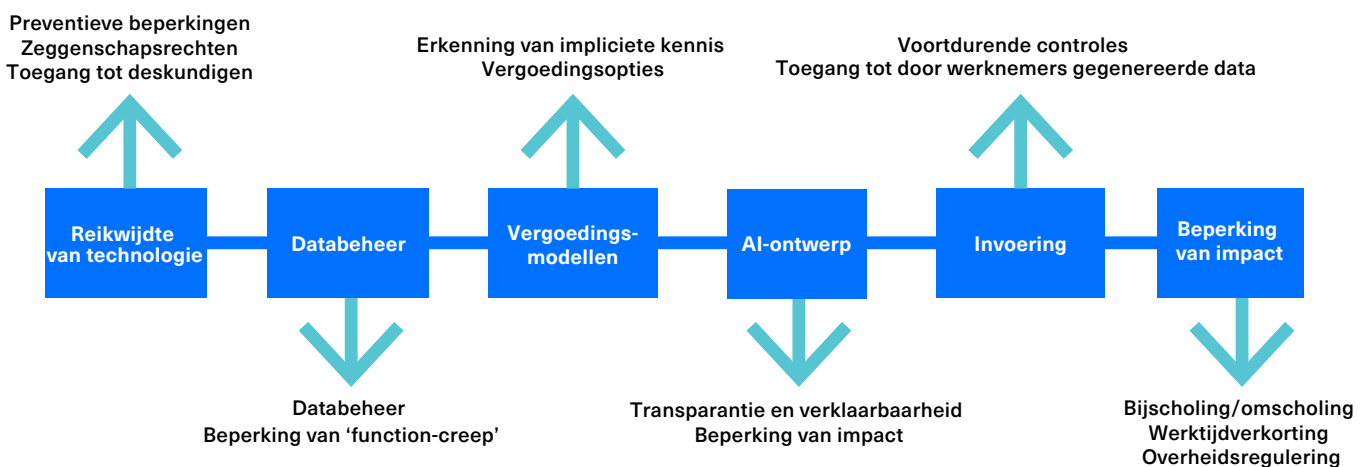


HOE GEBRUIK IK DEZE TOOLKIT

Deze toolkit is opgebouwd uit zes concrete stappen die vakbonden kunnen nemen om de inzet van AI vóór, tijdens en na de introductie op de werkvloer te beïnvloeden.

Elke stap is gekoppeld aan voorbeeldclausules in de bijlage bij de CAO, zodat u de kernprincipes kunt vertalen naar concrete onderhandelingspunten.

Figuur 3 Zes stappen voor onderhandelingen over AI



Stap 1. Toepassingsbereik van AI – eis zeggenschap, zorg voor bindende afspraken en stel grenzen aan onaanvaardbaar gebruik van AI.

Stap 2. Databeheer – onderhandel over verzameling en gebruik van werknemersdata en voorkom misbruik ervan.

Stap 3. Compensatiemodellen – eis economische en sociale compensatie voor de waarde die werknemers creëren wanneer hun kennis en gegevens worden gebruikt om AI te trainen.

Stap 4. AI-ontwerp – grijp in tijdens de ontwerpfase om te voorkomen dat onveilige, oneerlijke of discriminerende AI-systemen worden ingevoerd.

Stap 5. Inzet van AI – zorg voor voortdurend toezicht, verantwoordingsplicht en zeggenschap voor werknemers zodra AI-systemen operationeel zijn.

Stap 6. Impactbeperking – onderhandel over omscholing, herplaatsing, kortere werktijden of andere voorzieningen die de mogelijke impact van AI op banen beperken.

Hoewel de stappen voor de duidelijkheid in deze volgorde worden gepresenteerd, beginnen vakbonden niet altijd met stap 1. Het juiste startpunt hangt af van de situatie. Als AI al in gebruik is op de terminal, kan de onmiddellijke prioriteit liggen bij het vastleggen van strenge regels voor databeheer. Als de technologie nog niet is ingevoerd, is vroegtijdig optreden op het gebied van omvang en onderhandelingsrechten van essentieel belang. Zie de volgorde als een flexibele leidraad, die aanpasbaar is aan de fase van implementatie waarmee u te maken hebt.

STAP 1. TOEPASSINGSBEREIK VAN AI: STEL HET DOEL VAST, TREK DE GRENZEN

Havenarbeiders weten wat er gebeurt als nieuwe technologieën hun intrede doen in de terminal: er komen snel veranderingen, en die zijn maar al te vaak niet in het voordeel van werknemers. AI is daarop geen uitzondering. Tenzij vakbonden vroegtijdig ingrijpen, worden beslissingen zonder hen genomen. Daarom moeten vakbonden van havenwerkers ervoor strijden dat formele zeggenschap over technologie duidelijk wordt vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's).¹ Het principe is eenvoudig en niet onderhandelbaar, geen invoering van technologie zonder voorafgaande overeenstemming tussen de partijen. Zonder deze basis wordt overleg een gunst in plaats van een recht, en moeten werknemers achteraf met de gevolgen leven. In de volgende paragrafen beschrijven we de minimale elementen waarover vakbonden moeten onderhandelen om daadwerkelijk toezicht en bescherming te waarborgen bij de introductie van nieuwe technologieën.

MEDEZEGGENSCHAP

Er zijn verschillende niveaus van zeggenschap, elk met een andere mate van invloed op technologische besluiten op de werkplaats.

- **Consultatie** vereist dat werkgevers tijdige en relevante informatie geven over geplande technologische veranderingen en in gesprek gaan met vakbonden vóór de invoering. Echter, bij consultatie alleen behoudt het management het laatste woord en kan het na het aanhoren van de vakbond eenzijdig doorgaan. Dit niveau bevordert transparantie, maar garandeert geen daadwerkelijke invloed. Daarom geldt het principe dat technologie niet wordt ingevoerd zonder voorafgaande overeenstemming tussen de partijen.

- **Toestemming** omvat een beter beschermingsniveau. Het betekent dat bepaalde besluiten, zoals de invoering van AI-systemen met gevolgen voor de werkgelegenheid, toezicht op werknemers of veiligheid en gezondheid, niet kunnen worden genomen zonder goedkeuring van de vakbond. Dit geeft vakbonden vetorecht over belangrijke veranderingen en versterkt hun onderhandelingspositie aanzienlijk.
- **Medezeggenschap** gaat nog een stap verder door vakbonden een formele stem te geven in het besluitvormingsproces. In dit model nemen werknemersvertegenwoordigers deel aan gezamenlijke commissies of toezichthoudende organen die belangrijke operationele of strategische besluiten vormgeven. Medezeggenschap verschuift de machtsbalans en verankert de stem van werknemers in de bestuursstructuur zelf. Dit is in het bijzonder relevant voor AI-implementatie, omdat deze systemen voortdurend toezicht, aanpassing en verantwoording vereisen.

Zeggenschapsrechten mogen niet worden gezien als informele praktijken of vrijwillige gebaren. Ze moeten schriftelijk worden vastgelegd, bij voorkeur in een CAO of via gelijkwaardige juridische instrumenten zoals common law-deeds. Deze rechten moeten afdwingbare bepalingen omvatten die duidelijk vastleggen wanneer en hoe vakbonden moeten worden geïnformeerd, geraadpleegd en betrokken bij besluitvorming over nieuwe technologieën op het werk.

(Zie CAO-model, artikel 3, 4 en 5).

1. In andere Engelstalige contexten worden CAO's soms ook aangeduid als 'Union Contracts' of 'Enterprise Bargaining Agreements'.

HET DOEL VAN AI VASTSTELLEN

AI-systemen zijn veelzijdig: ze kunnen worden gebruikt om veiligheid te optimaliseren, kosten te verlagen, werknemers te monitoren of al deze doelen tegelijk. Daarom moeten vakbonden vooraf duidelijkheid eisen. Geen enkele vakbond mag instemmen met de invoering van AI zonder volledig inzicht in het systeem en de gevolgen ervan. Werkgevers moeten contractueel verplicht zijn om tijdige, schriftelijke informatie te verstrekken over:

- Welke AI- of digitale technologieën zij willen invoeren.
- Hoe deze systemen de werkprocessen en havenactiviteiten zullen beïnvloeden.
- Welke impact dit heeft op functies, hoeveel rollen risico lopen, welke taken kunnen veranderen en welke effecten worden verwacht op werkbelasting, werktempo en veiligheid.
- Welke training of bijscholing wordt aangeboden, aan wie en onder welke voorwaarden.
- Hoe de tijdlijn en het implementatieproces eruit zullen zien.

Zonder volledige transparantie en schriftelijke onderbouwing is eerlijke onderhandeling onmogelijk. Werknemers hebben het recht om dit te weten, niet achteraf maar vóórdát een AI-systeem op de werkplaats wordt ingevoerd.

(Zie CAO-model, artikel 3.1 en 3.2)

TREK DE GRENS: WELKE AI-TOEPASSINGEN ZIJN NIET ACCEPTABEL

Zodra de doelen van AI duidelijk zijn, moeten vakbonden klaar zijn om duidelijke grenzen te stellen. Sommige toepassingen kunnen acceptabel zijn, als zij de veiligheid daadwerkelijk verbeteren, de fysieke belasting verminderen of de operaties efficiënter maken zonder werknemers te schaden. Andere toepassingen moeten volledig worden uitgesloten, of pas worden toegestaan na serieuze onderhandelingen en met robuuste beschermingsmaatregelen.

De verordening van de Europese Unie (EU) betreffende AI classificeert bepaalde vormen van AI als verboden, hoog risico of laag risico en biedt daarmee een wettelijk referentiepunt. Maar niet alle landen beschikken over dergelijke regelgeving. Dit maakt het des te belangrijker dat vakbonden hun eigen 'rode lijnen' afspreken in collectieve arbeidsovereenkomsten. Op de volgende pagina staan enkele AI-toepassingen die vakbonden van havenwerkers vroegtijdig moeten signaleren.

Tabel 3. Rode lijnen voor AI op de werkplek: Wat vakbonden moeten afwijzen en waarom

AI-toepassing	Automatisering die banen vervangt	Rode lijn	Beweegreden
Automatisering die banen vervangt	Vervangen van kerntaken zoals kraanbediening of scheepsplanning door AI-systemen.	Geen automatisering van kerntaken zonder voorafgaande consultatie en overeenstemming met de vakbond.	Ondermijnt werkzekerheid en schendt de principes van een rechtvaardige transitie.
Biometrische monitoring	AI-monitoring van hartslag, oogbewegingen, gezichtsuitdrukkingen of stressniveaus om productiviteit te controleren.	Absoluut geen biometrische of emotietracking-systemen op de werkplaats.	Schendt de waardigheid en veroorzaakt psychische schade en verlies van vertrouwen.
Door AI afgedwongen werkkintensivering	Optimaliseren van werkprocessen om pauzes te elimineren, het werktempo te verhogen of handelingen minutieus aan te sturen.	Geen door AI aangestuurde werkversnelling die natuurlijke pauzes wegneemt of werknemers onder druk zet om sneller te werken.	Verhoogt het risico op letsel, schaadt het welzijn en vermindert de autonomie.
Ondoorzichtige algoritmische besluitvorming	Gebruik van AI bij werving, ploegindeling of promotie zonder uitlegbaarheid of menselijke bezwaarprocedures.	Geen gebruik van AI bij werving, ploegindeling of promotie.	Risico op vooringenomenheid en discriminatie en ondermijning van procedurele rechtvaardigheid.
Monitoring via wearables	Gebruik van smartwatches, helmen, vesten of tags om locatie, beweging of fysiologische gegevens van werknemers te volgen.	Geen wearables voor monitoring of prestatie-evaluatie op individueel niveau.	Maakt heimelijk toezicht mogelijk, verhoogt stress en vergroot het risico op misbruik van gevoelige data zonder transparantie of toestemming.

Hoe eerder deze rode lijnen worden vastgesteld, hoe beter vakbonden in staat zijn om de rechten van havenwerkers te verdedigen en invloed uit te oefenen op het gebruik van AI op de terminal.

(Zie CAO-model, artikel 5)

GEBRUIK ONAFHANKELIJKE DESKUNDIGEN TER ONDERSTEUNING

Van vakbonden mag niet worden verwacht dat zij het bedrijf op zijn woord geloven wanneer wordt gezegd: "AI zal iedereen helpen". Zorg ervoor dat u, naast uw 'onderhandelings- of consultatiebepaling', uw eigen deskundigen kunt inschakelen en dat hiervoor een budget beschikbaar is. Dataspecialisten, juridisch adviseurs of deskundigen op het gebied van AI-ethiek kunnen helpen om technische taal te doorbreken en duidelijk te maken wat er werkelijk op het spel staat.

(Zie CAO-model, artikel 3.3 en 4.5)

STAP 2. DATABEHEER: EIS VAN TRANSPARANTIE EN CONTROLE

Voor het ontwikkelen van AI zijn data nodig. Veel data. En in veel gevallen komt die data rechtstreeks van werknemers. Als een bedrijf bijvoorbeeld AI wil ontwikkelen voor kraanbediening, moet die worden getraind op grote hoeveelheden data uit echte kraanoperaties die grotendeels afkomstig zijn van havenwerkers. Omdat deze data zo waardevol zijn, moeten vakbonden duidelijk bepalen welke vormen van dataverzameling acceptabel zijn, hoe deze data moeten worden beheerd en waar de grenzen liggen. Wij stellen voor om over twee kernpunten te onderhandelen:

CLAUSULES VOOR DATABEHEER

Vakbonden moeten werkgevers aansporen hun praktijken voor dataverzameling te verduidelijken en informatie te verstrekken over:

- Welke soorten werknemersdata worden er verzameld? (Bijvoorbeeld biometrisch, gedragsgericht, locatiegebonden of prestatiegerelateerd.)
- Waarom worden deze data verzameld?
- Hoe ingrijpend zijn de verzamelmethoden? (Bijvoorbeeld bewakingscamera's, wearables, biometrische tracking.)
- Wie heeft toegang tot de data en onder welke voorwaarden?
- Voldoet het verzamelproces aan wetgeving en ethische normen?

(Zie CAO-model, artikel 6)

LEG HET DOEL VAN DATAGEBRUIK VAST

Een veelvoorkomend probleem is ‘function creep’, wanneer data die voor één doel zijn verzameld uiteindelijk worden gebruikt voor een heel ander doel. Een logistiekbedrijf kan bijvoorbeeld AI-tracking installeren om routes te optimaliseren, maar deze later gebruiken om werknemers te disciplineren voor kleine vertragingen, zonder hen te informeren of te consulteren.

Om dit te voorkomen:

- Werkgevers moeten vakbondsvertegenwoordigers informeren over elke wijziging in de praktijken voor dataverzameling.
- Dit omvat welke nieuwe data worden verzameld, hoe deze zullen worden gebruikt en wie toegang zal krijgen. Dit moet een kennisgevingsperiode omvatten voordat wijzigingen ingaan.
- Informatie moet in duidelijke taal worden verstrekt, zonder technisch jargon of juridische onduidelijkheid.

Vakbonden moeten ook onderhandelen over het recht op onafhankelijke audits, om te waarborgen dat het bedrijf de regels naleeft, de afspraken respecteert en voldoet aan nationale regelgeving voor gegevensbescherming.

(Zie CAO-model, artikel 6.2, vereisten voor openbaarmaking en verklaarbaarheid)

BEPERK DATAVERZAMELING TOT WAT EXPLICIET IS OVEREENGEKOMEN.

In Zweden heeft de vakbond bij Boliden met succes onderhandeld over precies zulke beperkingen. Toen het bedrijf een AI-ondersteund positioneringssysteem invoerde om ondergrondse werknemers te volgen, stemde de vakbond toe, maar pas nadat bindende regels waren vastgelegd: het systeem mocht uitsluitend worden gebruikt voor noodhulp, alle data moesten standaard worden geanonimiseerd en toegang was alleen toegestaan in uitzonderlijke gevallen en met voorafgaande toestemming van de vakbond. Deze overeenkomst beschermde niet alleen de privacy van werknemers, maar drong er bij de leverancier ook op aan om de anonimisatiefunctie op te nemen in het wereldwijde product. De les is duidelijk: als data deel uitmaken van het systeem, moeten zij deel uitmaken van de onderhandelingen.

STAP 3. COMPENSATIEMODELLEN: ZORG ERVOOR DAT 'TRAINING VAN HET MODEL' ALS ARBEID WORDT ERKEND

Wanneer havenwerkers kranen of andere slimme apparatuur bedienen, worden elke beweging, elke correctie en elke beslissing geregistreerd als data. Die data worden vervolgens gebruikt om AI-systemen te trainen voor precies deze taken die u uitvoert. Maar dit is niet enkel ruwe informatie. Deze data bevatten uw vaardigheden, ervaring en beoordelingsvermogen. Zij leggen uw impliciete kennis vast, het soort vakmanschap dat u door de jaren heen op uw werk hebt opgebouwd. Elke keer wanneer u een fout corrigeert of de juiste werkwijze laat zien, draagt u expertise over. In feite traint u het systeem zonder dat u daarom wordt gevraagd, en zonder erkenning of vergoeding.

Deze dynamiek versterkt de extractie van meerwaarde, omdat de kennis van werknemers door het bedrijf wordt toegeëigend in geautomatiseerde systemen die bedoeld zijn om de toekomstige arbeidsvraag te verminderen. De 'dataficatie' van de werkplaats, het proces waarbij handelingen, gedrag en interacties van werknemers worden omgezet in kwantificeerbare data voor toezicht, analyse of automatisering, luidt een nieuwe fase van accumulatie in, waarin het levende arbeidsproces een voortdurende bron van waarde-extractie wordt.

Om de oneerlijkheid duidelijk te illustreren: stel u voor dat een bedrijf u vraagt om een nieuwe medewerker in te werken. U zou redelijkerwijs een toeslag op uw loon verwachten, niet omdat u extra uren werkt, maar omdat u uw kennis en ervaring overdraagt. Ditzelfde principe moet

gelden wanneer de 'nieuwe medewerker' een machine is. Over de hele wereld betalen AI-bedrijven duizenden data-annotators, vaak in Kenia, de Filipijnen en India, om fouten te corrigeren en algoritmisch leren aan te sturen, omdat dergelijk trainingswerk marktwaarde heeft. In de haven doen wij feitelijk hetzelfde door met slimme systemen te werken, maar onze data worden zonder toestemming, erkenning of compensatie gebruikt.

Elke kraancorrectie, heftruckbeweging of systeemoverride genereert operationele data die AI-systemen traint in het nabootsen van uw vaardigheden. Dit is niet vrijwillig. Het staat niet in onze functiebeschrijving. En toch gebeurt het elke dag. Onze geïmpliceerde kennis wordt omgezet in input voor machine learning en vervolgens teruggekocht aan de werkplek in de vorm van 'slimme' systemen, vaak met het potentieel om onze vaardigheden uit te hollen of om ons vervangen. Onze positie als vakbonden moet daarom duidelijk zijn: het gebruik van data die werknemers genereren zonder toestemming, om AI- en automatiseringssystemen te ontwikkelen, is een vorm van onbetaalde arbeid, omdat hierbij waarde wordt onttrokken aan ons werk, onze beslissingen, onze timing en ons beoordelingsvermogen, zonder compensatie of erkenning. Wij worden betaald om containers te verplaatsen, niet om onze vervanging te trainen. En als onze expertise de volgende generatie AI-technologieën aanstuurt, dan moet die bijdrage worden erkend en eerlijk worden gecompenseerd.

HOE VAKBONDEN KUNNEN ONDERHANDELEN OVER COMPENSATIE

Er zijn innovatieve voorstellen die vakbonden van havenwerkers kunnen indienen om een eerlijke compensatie te garanderen wanneer de vaardigheden en ervaring van werknemers worden omgezet in data.

- **Eigendomsmodel.** Een benadering is om de data zelf te beschouwen als iets dat eigendom is van werknemers. In dit model hebben werkgevers formele toestemming nodig om die data te gebruiken, via duidelijke afspraken die eerlijkheid, transparantie en vormen van inkomstenverdeling garanderen. Dit kan bestaan uit overeenkomsten voor databeheer of royaltysystemen, waarbij werknemers doorlopende betalingen ontvangen wanneer hun data opnieuw worden gebruikt of te gelde worden gemaakt in AI-systemen.
- **Premiumwerk.** Een andere benadering is aandringen op erkenning dat bijdragen aan AI-ontwikkeling, door tijdens het dagelijkse werk trainingsdata te genereren, een extra verantwoordelijkheid inhoudt. Als havenwerkers helpen om deze systemen te bouwen, verdient die inspanning een

vergoeding. Vakbonden kunnen aandringen op bijgewerkte functieomschrijvingen die AI-gerelateerde taken weerspiegelen, en onderhandelen over loonpremies, bonussen of zelfs kortere werktijden om rekening te houden met de toegevoegde waarde van hun data. Of het nu gaat om een eenmalige betaling of een bonus gekoppeld aan productiviteitswinst, het principe blijft hetzelfde, als uw data het systeem verbeteren, moet die bijdrage worden erkend en redelijk worden beloond.

- **Transitiefondsen.** Vakbonden kunnen ook aandringen op door de vakbond beheerde AI-transitiefondsen. Deze fondsen zouden een deel van de waarde die door AI of andere technologieën wordt gecreëerd, vastleggen en terugleiden naar het personeel via opleidings- en bijscholingsprogramma's, verbeterde pensioenvoorzieningen of rechtstreekse betalingen aan werknemers. Deze benadering erkent dat de arbeid van havenwerkers niet alleen goederen verplaatst, maar ook helpt om de digitale systemen te bouwen die de toekomst van werk vormgeven.

Welk model u ook kiest, de boodschap blijft dezelfde: als uw werk helpt om de technologie te bouwen, hebt u recht op een redelijk aandeel in de waarde die uw arbeid creëert.

STAP 4. AI-ONTWERP: BEÏNVLOED DE DOELSTELLINGEN EN VOORKOM VOORINGENOMENHEID

We zeiden eerder dat AI verschillende doelen kan dienen. Het gaat niet alleen om het optimaliseren van machines of het versnellen van containerstromen. AI kan ook managementtaken overnemen, zoals bepalen hoe havenwerkers worden ingeroosterd, gecontroleerd of zelfs beoordeeld. Daarom moeten vakbonden van havenwerkers betrokken zijn bij de manier waarop AI-modellen worden getraind.

WAAROM DIT RELEVANT IS IN DE HAVEN

Elk AI-systeem is ontworpen om iets te 'optimaliseren', maar optimaliseren voor welk doel? Dat is geen neutrale beslissing, maar een politieke keuze. Een bedrijf kan AI willen gebruiken om de cargoverwerking te versnellen. Havenwerkers willen misschien dat AI het aantal ongevallen vermindert en veiligheid prioriteert. Deze doelen kunnen tegenstrijdig zijn. Als er afwegingen moeten worden gemaakt, moeten vakbonden aan tafel zitten om te bepalen hoe daarmee wordt omgegaan.

Belangrijke vragen die vakbonden moeten stellen zijn onder meer:

- Wat definieert het AI-systeem als 'succes'?
- Hoeveel autonomie heeft het model?
- Welke data worden gebruikt om het te trainen?
- Van wiens prestaties wordt het model afgeleid?
- Zijn doelstellingen als snelheid en veiligheid tegenstrijdig?

(Zie CAO-model, artikel 3.2 en 6.2)

WAT BETEKENT 'HET MODEL TRAINEN'?

Trainen van een AI-model betekent dat een systeem wordt geleerd hoe het beslissingen moet nemen door het grote hoeveelheden data te geven, zodat het patronen kan herkennen en kan 'leren' om in de toekomst soortgelijke beslissingen te nemen. Neem werving als voorbeeld. Als een bedrijf een AI traint met data van eerdere wervingsbeslissingen, zoals cv's, interviewnotities en informatie over wie werd aangenomen, begint het systeem te herkennen welke soort kandidaten doorgaans werden geselecteerd. Na verloop van tijd gaat het vergelijkbare profielen aanbevelen. Maar hier zit het probleem: een AI-systeem leert alleen van wat het te zien krijgt. Als de trainingsdata bevooroordeeld zijn, wordt de AI dat ook. Een bekend voorbeeld is de poging van Amazon om een AI voor werving te ontwikkelen. Het systeem discrimineerde uiteindelijk vrouwen omdat het was getraind op basis van tien jaar aan wervingsgegevens die mannelijke kandidaten bevooroordeelden. De AI kopieerde simpelweg die patronen en gaf zelfs lagere scores aan cv's waarin het woord 'vrouwen' voorkwam.

TRANSPARANTIE EN VERKLAARBAARHEID

AI wordt vaak omschreven als een 'zwarte doos'. AI neemt beslissingen, maar niemand kan volledig uitleggen hoe die tot stand komen. Dat is een groot probleem voor vakbonden. Waarom? Want als je het systeem niet begrijpt, kun je het niet betwisten. Als een AI-systeem diensten toewijst, prestaties monitort of werknemers markeert wegens 'lage productiviteit', kan het management eenvoudig zeggen: "Het is de beslissing van het algoritme." Dat is gewoonweg onaanvaardbaar.

Vakbonden moeten vanaf dag één transparantie en uitlegbaarheid eisen. Dit omvat:

- Duidelijke uitleg over hoe AI-beslissingen tot stand komen.
- Gebruik van uitlegbare AI-instrumenten, zoals LIME en SHAP, om de logica van het model te achterhalen.
- Garanties dat werknemers AI-gestuurde uitkomsten kunnen aanvechten en dat het management, niet de machines, verantwoordelijk blijft.

Als het proces te technisch wordt, aarzel dan niet om externe deskundigen in te schakelen. Van u wordt ook niet verwacht dat u zelf de hydrauliek van een kraan repareert, en bij AI-systemen is dat niet anders. Vakbonden moeten toegang hebben tot betaalde, onafhankelijke technische adviseurs die kunnen helpen om inzicht te krijgen in wat er achter de schermen gebeurt.

(Zie CAO-model, artikel 6.1 en 6.2)

VOORKOM AI-VOORROORDEN VOORDAT ZE WERKNEMERS SCHADEN

AI-systemen leren van data. Zoals aangegeven, als die data bevooroordeeld, onevenwichtig of onvolledig zijn, wordt het systeem dat ook, met reële gevolgen voor het werk. Als de AI bijvoorbeeld vooral is getraind op kraanoperaties bij helder weer, kan het systeem falen tijdens een storm. Of als de meeste data afkomstig zijn van een beperkte groep, bijvoorbeeld ervaren dagploegwerkers, kan het oneerlijke normen opleggen aan anderen, zoals nieuwe medewerkers of nachtploegen. Dit kan leiden tot oneerlijke beoordelingen, druk om onveilige doelen te halen en discriminatie bij planning of promoties. Daarom moeten werkgevers aantonen dat het systeem eerlijk is voordat het wordt ingevoerd. Dat betekent bewijs dat:

- De trainingsgegevens diverse werknemersprofielen, functierollen en arbeidsomstandigheden weerspiegelen.
- Het systeem is getest in verschillende diensten, ploegen en operationele omstandigheden.
- Onafhankelijke deskundigen hebben het model vóór de implementatie gecontroleerd op verborgen vooroordelen.

Als werknemers door AI worden beoordeeld, hebben zij het recht te weten hoe het systeem is opgebouwd. Als het gebrekkig, bevooroordeeld of ondoorzichtig is, mag het niet worden gebruikt. Punt uit.

(Zie CAO-model, artikel 6.1)

STAP 5. AI-IMPLEMENTATIE – HOUD HET SYSTEEM ONDER CONTROLE

Het AI-systeem gaat vervolgens live. Wat nu? Nu wordt het serieus. Zodra het systeem is geïmplementeerd, begint het te communiceren met live data, taakstromen te hervormen, beslissingen te beïnvloeden en zich te integreren in de dagelijkse werkzaamheden. En het feit dat het goed werkte in een testomgeving betekent niet dat het zich op de terminal even goed presteert. In de praktijk vermindert de prestatie vaak in reële omstandigheden, een bekend probleem dat de training-testkloof wordt genoemd.

Zonder robuust toezicht van de vakbond kunnen AI-systemen snel:

- Afwijken van hun oorspronkelijke doelen.
- Het werktempo op onveilige wijze verhogen.
- Teams ongemerkt verkleinen door geruisloze uitstroom.
- De verantwoordelijkheid ondermijnen, waardoor het management zich kan verschuilen achter “het was de beslissing van de AI”.

Om dit te voorkomen, raden we vakbonden de volgende stappen aan:

Houd AI in lijn met de doelstellingen die u hebt onderhandeld

Elk AI-systeem wordt geïntroduceerd met een bepaald doel: het verbeteren van de veiligheid, het verminderen van fouten of het stroomlijnen van de logistiek. Die doelstellingen veranderen vaak zodra het systeem in gebruik is. Als de AI werkprocessen versnelt, werknemers verkeerd classificeert of buiten de afgesproken parameters werkt, moet het systeem worden gepauzeerd of teruggedraaid.

- Eis regelmatige prestatiebeoordelingen met duidelijke benchmarks. Als er nieuwe risico's of afwijkingen ontstaan, moeten vakbonden het recht hebben om het gebruik op te schorten of opnieuw te onderhandelen.

- Let op geruisloze automatisering, waarbij banen verdwijnen door uitstroom of het niet vervangen van personeel. Het effect is hetzelfde als ontslagen.

(Zie CAO-model, artikel 3.2 en 6.3)

Zorg dat mensen de leiding houden

Eenmaal ingebed worden AI-systemen vaak de *feitelijke* autoriteit, tenzij werknemers de controle behouden. Kan een werknemer het systeem overrulen? Wie is verantwoordelijk als het systeem faalt: de werkgever, de leverancier of de werknemer in het midden?

Verantwoordelijkheid kan niet worden geautomatiseerd. Als een werknemer wordt bestraft door een fout van een algoritme, moet iemand verantwoording afleggen, en dat kan niet de werknemer zijn. Dit zijn geen technische details, maar bestuurskwesties. Regel dit vóór de implementatie, anders loopt u het risico later te horen dat 'het buiten onze macht ligt'.

(Zie CAO-model, artikel 6.1, 6.2 en 6.3)

Beïnvloed wat er wordt geïmplementeerd – ook van leveranciers

Veel systemen worden niet intern ontwikkeld maar gekocht van externe leveranciers, wat minder transparantie en zwakkere garanties inhoudt. Maar 'kant-en-klare' AI krijgt geen vrijgeleide. Als het uw werk beïnvloedt, moet het aan uw normen voldoen.

Vakbonden moeten betrokken worden bij de aanschaf en antwoorden eisen op belangrijke vragen:

- Wie heeft het systeem getraind en met welke data?
- Welke aannames en waarden zijn in het ontwerp verwerkt?
- Zal het systeem blijven leren van werknemers?



- Wat gebeurt er met de data die het verzamelt?
- Kan het worden gestopt, aangepast of gecontroleerd nadat het is ingevoerd?

(Zie CAO-model, artikel 4.2 en 6.3)

Bouw duurzame toezichtstructuren

AI blijft niet statisch, het evolueert en breidt zich uit. Risico's kunnen lang na implementatie aan het licht komen. Werknemers hebben meer nodig dan een ideeënbus of een vergeten enquête, zij hebben echte kanalen nodig om zorgen te uiten, en gegarandeerde actie wanneer zich problemen voordoen.

Vakbonden moeten aandringen op:

- Een gezamenlijke commissie voor technologiebeoordeling (JTRC) met gelijke vertegenwoordiging van de vakbond.
- Auditrechten voor regelmatige en ad-hoc beoordelingen.
- Jaarlijkse rapportages met details over gebruikte technologieën, geïdentificeerde problemen en corrigerende maatregelen.
- Veilige meldingsmechanismen en bescherming voor personen die zich uitspreken.

Toezicht gaat niet om het signaleren van problemen maar om de bevoegdheid om ze op te lossen. Zonder afdwingbare mechanismen lopen zelfs de sterkste AI-bepalingen het risico loze beloften te worden. AI blijft leren. De systemen die AI reguleren moeten zich ook blijven ontwikkelen.

(Zie CAO-model, artikel 4, 6.4 en 8.2)

STAP 6. IMPACTBEPERKING – ONDERHANDEL OVER VEILIGHEID EN ONDERSTEUNING

Zelfs met sterke beschermingsmaatregelen zal AI het werk veranderen. Sommige functies veranderen, andere krimpen of verdwijnen en nieuwe functies ontstaan. Vakbonden moeten ervoor zorgen dat deze veranderingen niet ten koste gaan van werknemers. Impactbeperking gaat niet over het accepteren van baanverlies, maar over het herverdelen van kansen, het beschermen van inkomen en het waarborgen dat technologische vooruitgang iedereen ten goede komt.

ONDERHANDEL OVER EEN RECHTVAARDIGE TRANSITIE

Werkgevers mogen technologische ontwrichting niet behandelen als een onvermijdelijk gevolg van vooruitgang. Wanneer zij ervoor kiezen AI in te voeren, kiezen zij ervoor functies te herstructureren. Die beslissing moet gepaard gaan met verplichtingen, zoals omscholing, herplaatsing en bescherming van getroffen werknemers. Bovendien, als AI de productiviteit verhoogt, moeten werknemers in de opbrengsten delen in plaats van hun baan te verliezen. Het verminderen van uren met behoud van loon is een van de meest effectieve manieren om werk te verdelen en bestaanszekerheid te beschermen.

Vakbonden moeten het volgende eisen:

- Kennisgevingsclausules – AI-gerelateerde herstructureringen moeten vroegtijdig worden bekendgemaakt, met overleg voordat er veranderingen in de banen van kracht worden.

- Garanties voor omscholing en herplaatsing, geen enkele werknemer mag achterblijven zonder traject naar een nieuwe functie.
- Transitiefondsen, gezamenlijk beheerd door vakbonden en werkgevers, voor financiering van bijscholing, pensioenvoorzieningen of inkomensoverbrugging.
- Geleidelijke vermindering van werkuren met behoud van volledig loon.
- Vrijwillige pensioenregelingen voor oudere werknemers.

Een rechtvaardige transitie betekent dat niemand de kosten van innovatie alleen draagt.

(Zie CAO-model, artikel 7)

EIS OVERHEIDSMATREGELEN

Onderhandelingen op de werkplek moeten worden ondersteund door eisen op beleidsniveau. Technologische verandering is een politieke keuze en overheden moeten een proactieve rol spelen om ervoor te zorgen dat deze verandering de ongelijkheid niet vergroot. Vakbonden moeten twee complementaire strategieën nastreven: veiligstellen van overheidsinvesteringen in door werknemers geleide innovatie en aandringen op sterke wettelijke bescherming en toezichtsmechanismen.

1. Overheidsinvesteringen in door werknemers geleide innovatie

Overheden moeten overheidsmiddelen inzetten voor infrastructuur die werknemers in staat

stellen technologische veranderingen vorm te geven, niet alleen zich eraan aan te passen. Vakbonden moeten aandringen op:

- **Overheidsinvesteringen in permanente scholing en door vakbonden geleide opleidingsinstituten**, met focus op omscholing, bijscholing, een leven lang leren en het versterken van AI- en digitale vaardigheden. Deze programma's moeten worden opgesteld met actieve deelname van vakbonden, zodat ze aansluiten bij de behoeften en prioriteiten van werknemers, niet alleen bij die van werkgevers.
- **Gerichte fiscale stimulansen voor bedrijven** die (a) werknemergerichte technologieën invoeren, waaronder instrumenten die de fysieke belasting verminderen, de veiligheid verbeteren en in samenwerking met vakbonden zijn ontworpen, en (b) overeengekomen maatregelen voor baan zekerheid implementeren, zoals bijscholingstrajecten, kortere werkuren zonder loonverlies en vrijwillige regelingen voor vervroegde uittreding.
- **Belasting op arbeidsvervangende technologieën**, zoals automatiseringssystemen die banen elimineren zonder onderhandelde alternatieven. Opbrengsten uit deze belasting moeten worden gebruikt om de daling van loon- en inkomstenbelasting te compenseren en worden herbestemd voor pensioenen, opleidingsprogramma's, sociale bescherming en bredere vormen van herverdeling van de welvaart.
- **Gegarandeerde vakbondsvertegenwoordiging in openbare onderzoeksinstellingen**, om ervoor te zorgen dat het perspectief van de werknemers meespeelt bij het bepalen welke technologieën en vormen van innovatie publieke steun krijgen. Te vaak wordt door de overheid gefinancierd onderzoek en ontwikkeling gedomineerd door werkgeversorganisaties en allianties tussen de industrie en universiteiten, die weinig verantwoording afleggen aan de bredere beroepsbevolking. Wanneer het geld afkomstig is van de belastingbetaler, moeten werknemers inspraak hebben in hoe het wordt besteed en wat voor toekomst het opbouwt.

2. Regelgevende en juridische hervormingen voor AI op de werkplek

Overheden moeten AI niet alleen beschouwen als een economische motor, maar ook als een bron van structurele risico's voor de rechten van werknemers en democratisch bestuur. Vakbonden moeten pleiten voor:

- Wetgeving voor een rechtvaardige transitie, die werkgevers verplicht om over AI-gerelateerde arbeidsimpact te onderhandelen, met afdwingbare rechten op omscholing, herplaatsing en inkomenscontinuïteit.
- Wetgeving inzake transparantie en controle van AI, met inbegrip van verplichte openbaarmaking van AI-systemen die worden gebruikt bij beslissingen over aanwerving, prestatiebewaking of planning.
- Beperkingen op risicovolle en verboden AI, in lijn met internationale kaders (bijv. de EU-AI-wet), waaronder een verbod op biometrische surveillance, instrumenten voor het onderdrukken van vakbonden en algoritmische disciplinaire maatregelen.
- Collectieve onderhandelingsrechten over data en algoritmische systemen, expliciet vastgelegd in nationale arbeidswetgeving of kaders voor arbeidsverhoudingen.
- Strengere arbeidsinspectieregelingen, met de bevoegdheid om onveilige of discriminerende AI-toepassingen op te schorten en vakbonden toegang te geven tot technische audits.
- Klokkenluidersbescherming voor werknemers die melding maken van misbruik door algoritmen, verkeerd gebruik van data of onveilige digitale systemen.
- Regels voor digitale soevereiniteit die buitenlandse controle over kritieke AI-infrastructuur in havens of vendor lock-in die nationale arbeidsnormen ondermijnt, voorkomen.
- Internationale overeenkomsten over AI en arbeid, met inbegrip van minimumnormen inzake algoritmische eerlijkheid, raadplegingsrechten en overdraagbaarheid van arbeidsbescherming in mondiale toeleveringsketens.

(Zie bijlage A: Campagne over automatisering en AI)

VOORKOM UITSCHAKELING VAN VAKBONDEN

Naarmate automatisering de inhoud van banen en personeelsmodellen verandert, kunnen werkgevers deze niet alleen gebruiken om hun bedrijfsvoering te reorganiseren, maar ook om de macht van vakbonden te verzwakken. Door te herzien wie het werk doet (en onder welke voorwaarden) kan automatisering een instrument worden om collectieve onderhandelingen te ondermijnen en werknemersvertegenwoordiging te omzeilen door middel van een reeks tactieken:

- Verminderen van het aantal werknemers dat bij een vakbond is aangesloten, verzwakken van de inkomsten uit contributies, de collectieve identiteit en het mobilisatievermogen.
- Uitbesteden van nieuw opkomende digitale taken, zoals data-analyse of systeemmonitoring, aan externe leveranciers, waardoor geen nieuwe interne functies ontstaan.
- Als de functie intern moet blijven, proberen de positie buiten de CAO te houden door te beweren dat deze buiten traditioneel 'havenwerk' valt of te gespecialiseerd is voor vakbondclassificatie.

- Als de functie onder de CAO moet vallen, externe kandidaten voorrang geven boven het bijscholen van bestaande leden, vaak door 'technisch vaardige' nieuwkomers te kiezen die naar verwachting minder snel lid worden van de vakbond.

Om deze ontwikkelingen tegen te gaan, moeten vakbonden eisen:

- **Minimale bezettingsgraden**, zodat er een stabiele basis is van vaste, door de vakbond gedekte functies die niet kunnen worden ondermijnd door uitbesteding, flexibilisering of herstructurering tijdens of na automatiseringstransities.
- **Behoud van technologiegerelateerd werk** als onderdeel van de kerncompetenties van de terminal, zodat nieuwe functies die voortkomen uit digitale transformatie intern blijven en niet worden uitbested.
- **Automatische opname van alle nieuwe technologiegestuurde functies** (bijv. algoritmische monitors, databeheerders, veiligheidsinspecteurs) onder de collectieve arbeidsovereenkomst, met gegarandeerde vakbondsvertegenwoordiging en volledige contractuele bescherming.

BESCHERMING VAN BANEN: AUSTRALIË

In Australië heeft de Maritime Union of Australia (MUA) een Enterprise Agreement gesloten met Hutchison Ports Australia (HPA), een van de duidelijkste voorbeelden van hoe vakbonden de bescherming van banen kunnen vastleggen tijdens automatiseringstrajecten. Een centrale bepaling stelt: *“geen enkele werknemer mag worden ontslagen als gevolg van de invoering van automatisering en/of technologische ofodusveranderingen”* (clausule 8.4). Deze bepaling garandeert dat alle vaste en deeltijdwerknemers die op het moment van de invoering van automatisering in dienst zijn, hun baan behouden. Het aantal banen is expliciet gekoppeld aan vaste roosters – bijvoorbeeld: *“Honderdzestig (160) werknemers op het operationele rooster”*, die alleen kunnen worden gewijzigd met wederzijdse instemming van de vakbond en de werkgever.

Om blijvende werkgelegenheid te garanderen, zelfs wanneer het totale werkvolume afneemt, bevat de overeenkomst ook een regeling voor werkdeling: *“De werktijden worden voor elke werknemer zodanig verkort dat alle werknemers duurzaam in dienst blijven met aangepaste werktijden en salarissen... zonder verlaging van de normale loontarieven.”* In de praktijk betekent dit dat het werk over het personeelsbestand wordt herverdeeld, waardoor de individuele werktijden worden verkort, maar ieders baan en uurloon behouden blijven.

TECHNOLOGIE IS NIET LOTSBESTEMMING

AI wordt vaak gezien als iets onvermijdelijks, iets dat gewoon 'gebeurt', de werkplek verandert en werknemers dwingt zich halsoverkop aan te passen. Maar dat gaat voorbij aan een cruciaal punt: technologie is geen lotsbestemming. Elk systeem weerspiegelt menselijke keuzes - over doelen, ontwerp, inzet en verantwoordelijkheid. En over elk van die keuzes kan en moet onderhandeld worden.

Deze toolkit laat zien hoe: door in een vroeg stadium bestuursrechten te claimen, controle over data op te eisen, een eerlijke vergoeding te krijgen, invloed uit te oefenen op de manier waarop systemen worden gebouwd, toezicht te houden na de implementatie en te onderhandelen over bescherming wanneer banen worden veranderd. Samen bieden deze stappen meer dan alleen verdediging; ze vormen een strategie om technologische verandering vorm te geven op de voorwaarden van werknemers.

Havenwerkers hebben eerdere golven van mechanisatie en automatisering doorstaan. AI is sneller en is complexer, maar het principe blijft hetzelfde. Waar het om gaat is wie beslist: wie definieert 'efficiëntie'? Wie plukt de vruchten en wie draagt de risico's?

Wanneer havenwerkers zich rondom deze vragen organiseren, geven zij een duidelijk signaal: de toekomst van werk is geen gegeven dat wordt opgelegd, het is iets dat we samen vormgeven.

CAO-MODEL: TECHNOLOGIETRANSITIES EN RECHTEN VAN WERKNEMERS IN LAAD- EN LOSACTIVITEITEN

1. DOEL

Dit artikel stelt afdwingbare rechten en gezamenlijke procedures voor zeggenschap vast tussen de Werkgever en de Vakbond om de planning, invoering en voortdurende werking van kunstmatige intelligentie (AI), geautomatiseerde technologieën en datagestuurde systemen in laad- en losactiviteiten te reguleren. Het beoogt te waarborgen dat technologische innovatie op een transparante, verantwoorde en juridisch conforme wijze plaatsvindt, met bescherming van de rechten, waardigheid en belangen van werknemers.

2. DEFINITIES

Voor de toepassing van dit artikel hebben de volgende termen de hieronder gespecificeerde betekenis:

Kunstmatige intelligentie (AI): Elk systeem of elk specifiek instrument dat gebruikmaakt van algoritmische logica, statistische modellen of machine learning-technieken om taken uit te voeren die doorgaans menselijke intelligentie vereisen, met inbegrip van maar niet beperkt tot classificatie, voorspelling, besluitvorming of patroonherkenning.

Geautomatiseerde technologieën: Instrumenten of systemen die taken uitvoeren met minimale of geen menselijke tussenkomst, waaronder maar niet beperkt tot robotica, geautomatiseerde planningssystemen, voorspellend onderhoud en autonome voertuigen die worden gebruikt bij laad- en losactiviteiten.

Datagestuurde systemen: Digitale systemen die afhankelijk zijn van het verzamelen, analyseren of verwerken van data om operaties of besluitvorming te sturen, waaronder maar niet beperkt tot dashboards, optimalisatiealgoritmen of software voor prestatie monitoring.

Laad- en losactiviteiten: Alle directe of ondersteunende werkzaamheden met betrekking tot het laden, lossen, inspecteren, vervoeren of opslaan van vracht binnen terminal-, kade- of terreinfaciliteiten die door de Werkgever worden geëxploiteerd, beheerd of gecontracteerd.

Door werknemers gegenereerde data: Alle data, metadata, feedback of digitale sporen die door werknemers tijdens hun werkzaamheden worden geproduceerd, met inbegrip van operationele logboeken, sensorinteracties, taakinvoer, override-acties en contextuele informatie, die bijdragen aan het ontwerp, de training of de prestaties van geautomatiseerde of AI-systemen.

Impliciete kennis: Niet-gecodificeerde, ervaringsgerichte kennis of intuïtie die werknemers tonen via hun beslissingen, aanpassingen en interacties met digitale of fysieke systemen, vaak indirect afgeleid uit dataspooren of feedbackloops en gebruikt om de prestaties van AI te verbeteren.

Joint Technology Review Committee (JTRC): Een gezamenlijk toezichthoudend orgaan met gelijke vertegenwoordiging van Vakbond en Werkgever, verantwoordelijk voor het beoordelen van technologische voorstellen, het monitoren van implementatie en het waarborgen van naleving van risicoclassificaties, datagovernance en compensatiebepalingen krachtens deze overeenkomst.

Systeem met hoog risico: Elk AI- of geautomatiseerd systeem dat naar oordeel van de JTRC een aanzienlijke invloed kan hebben op de arbeidsstatus, taakverdeling, prestatie-evaluatie, veiligheid of autonomie van werknemers.

Verboden technologieën: Elk systeem of instrument dat inbreuk maakt op fundamentele rechten op privacy, waardigheid of non-discriminatie, waaronder maar niet beperkt tot emotieherkenning, heimelijke surveillance en biometrische trackingtechnologieën, en dat krachtens deze overeenkomst en toepasselijke wetgeving als onaanvaardbaar is aangemerkt.

3. MEDEZEGGENSCHAP

3.1 Vroegtijdige kennisgeving en reikwijdte

De Werkgever zal de vakbond, de Ondernemingsraad (indien van toepassing) en het Joint Technology Review Committee (JTRC) ten minste vijfenveertig (45) kalenderdagen voorafgaand aan de aanschaf, het testen, de implementatie of een substantiële wijziging van AI, geautomatiseerde technologie of datagestuurde systemen hiervan schriftelijk in kennis stellen.

3.2 Vereiste effectbeoordeling

De kennisgeving moet een uitgebreide technologische effectbeoordeling bevatten, die in duidelijke, toegankelijke taal is geschreven en ten minste het volgende omvat:

- A. De strategische doelen en beoogde functies van de voorgestelde technologie, inclusief eventuele secundaire of latente functies die het systeem redelijkerwijs kan vervullen op basis van technische specificaties, documentatie van de leverancier of eerdere implementaties op andere werkplaatsen.
- B. De specifieke taken, afdelingen of werkprocessen waarop de technologie van invloed is.
- C. De verwachte effecten op het werkgelegenheidsniveau, de arbeidsomstandigheden, de autonomie op het werk en de vereiste vaardigheidsprofielen.
- D. Een lijst van alle soorten gegevens die zullen worden verzameld, met inbegrip van persoonlijke en door werknemers gegenereerde gegevens, met de beoogde verwerkingsmethoden.
- E. De rechtsgronden voor de gegevensverwerking (bv. toestemming, gerechtvaardigd belang, nalevingsverplichtingen).

- F. Indien van toepassing, de voorgestelde bestuursmaatregelen, noodprotocollen en de rechten van werknemers om geautomatiseerde beslissingen aan te vechten.

3.3 Beoordeling door de Vakbond en externe expertise

Na ontvangst van de effectbeoordeling

- A. De Vakbond en de JTRC hebben vijftien (15) kalenderdagen de tijd om hun beoordeling af te ronden en schriftelijke feedback in te dienen.
- B. Er mag geen implementatie, test of proefproject plaatsvinden voordat de Vakbond en de JTRC het voorstel hebben beoordeeld en een schriftelijke aanbeveling hebben uitgebracht.
- C. De Werkgever verleent de Vakbond en de JTRC tijdig toegang tot relevante technische documenten, leveranciers, testresultaten en personeel.
- D. De Vakbond en de JTRC kunnen onafhankelijke technische, juridische of ethische deskundigen inschakelen om de voorgestelde technologie te beoordelen.
- E. Alle redelijke kosten in verband met de onafhankelijke beoordeling komen voor rekening van de Werkgever.

4. TECHNOLOGISCHE MEDEZEGGENSCHAP

4.1 Oprichting en structuur

De Werkgever en de Vakbond richten gezamenlijk een JTRC op als het primaire orgaan voor medezeggenschap en toezicht op de planning, invoering en werking van AI, geautomatiseerde technologieën en datagestuurde systemen bij laad- en losactiviteiten. De JTRC:

- A. Bestaat uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de Vakbond en de Werkgever.
- B. Bevat ten minste één lid van beide zijden met relevante technische deskundigheid.
- C. Heeft toegang tot onafhankelijke adviseurs indien nodig, waarvan de kosten worden gedragen door de Werkgever.

4.2 Mandaat en kerntaken

De JTRC waarborgt dat technologische transitie op een transparante, participatieve en rechtenrespecterende wijze plaatsvinden, in overeenstemming met de bepalingen van deze overeenkomst. De verantwoordelijkheden omvatten:

- A. Evaluatie vóór invoering
 - i. Evalueren van alle technologie-effectbeoordelingen die zijn uitgevoerd krachtens artikel 4.
 - ii. Classificeren van voorgestelde technologieën binnen het risicokader (verboden, hoog risico, aanvaardbaar met waarborgen).
 - iii. Identificeren van de waarschijnlijke effecten op werkgelegenheid, autonomie, veiligheid en vereiste competenties.
 - iv. Geven van bindende aanbevelingen met betrekking tot implementatievoorwaarden of verboden.
- B. Toezicht op datagebruik en bijdragen van werknemers
 - i. Beoordelen van alle voorgestelde vormen van gebruik van door werknemers gegenereerde data voor AI-training of systeemoptimalisatie.
 - ii. Overeenkomsten voor het delen van gegevens met leveranciers of derden goedkeuren of afwijzen overeenkomstig artikel 7.
 - iii. Aanbevelingen doen voor eerlijke compensatiemaatregelen voor gegevensbijdragen van werknemers en eventuele herstructurering van functies, zoals uiteengezet in artikel 8.
- C. Implementatie en waarborgen
 - i. Definiëren van de noodzakelijke toezichtmechanismen, zoals human-in-the-loop-protocollen, audits en fallback-procedures.
 - ii. Coördineren met relevante afdelingen over plannen voor bijscholing en herplaatsing.
 - iii. Waarborgen dat risicovolle systemen afdwingbare beschermingsmaatregelen bevatten vóór ingebruikname.

4.3 Besluitvorming en bevoegdheid

- A. De Werkgever mag geen enkel AI- of geautomatiseerd systeem invoeren zonder schriftelijke beoordeling door de JTRC.
- B. De beslissingen van de JTRC zijn bindend voor alle zaken die betrekking hebben op verboden technologieën en minimale veiligheidsmaatregelen voor systemen met een hoog risico.
- C. Indien de JTRC geen overeenstemming bereikt over een voorgestelde technologie, kan elke partij een beroep doen op de klachtenprocedure, zoals beschreven in artikel [X] van deze overeenkomst. In dergelijke gevallen kan de Vakbond, gedurende de klachtenprocedure, een schriftelijke kennisgeving uitvaardigen waarmee de invoering of het verdere gebruik van het betreffende systeem wordt opgeschort. Deze tijdelijke opschorting blijft van kracht totdat de kwestie is opgelost via arbitrage, wederzijdse overeenstemming of intrekking van het voorstel.

4.4 Toezicht en verantwoordingsplicht

- A. De JTRC komt ten minste eenmaal per kwartaal bijeen, en vaker indien nodig, om:
 - i. Operationele data van actieve AI-systemen te beoordelen.
 - ii. Te monitoren op negatieve effecten voor werknemers of afwijkingen van overeengekomen implementatievoorwaarden.
 - iii. De naleving van bepalingen inzake transparantie, veiligheid en data-governance te beoordelen.
- B. De Commissie stelt een jaarlijks rapport op over de impact van technologie, dat met alle belanghebbenden wordt gedeeld en waarin de status, risico's en resultaten van alle gecontroleerde technologieën worden samengevat.

4.5 Middelen en ondersteuning

- A. De Werkgever verstrekt de JTRC tijdig toegang tot relevante technische documentatie, systeemlogboeken, testresultaten, leverancierscontracten en personeel, voor zover dat nodig is voor de uitvoering van haar taken.
- B. Redelijke kosten die verband houden met de werkzaamheden van de JTRC, waaronder

externe deskundigheid, onafhankelijke audits of juridisch advies, worden door de Werkgever gedragen.

5. RISICOCLASSIFICATIE

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

- A. Verboden: Het inzetten, testen, aanschaffen of blijven gebruiken van systemen of toepassingen is strikt verboden als dit de waardigheid, veiligheid, privacy of arbeidsrechten van werknemers fundamenteel ondermijnt, met inbegrip van – maar niet beperkt tot – de volgende risicovolle en onaanvaardbare gebruikssituaties, in overeenstemming met artikel 5 van de EU-wet inzake kunstmatige intelligentie en de toepasselijke internationale arbeidsnormen:
- i. Heimelijke surveillancetechnologieën, waaronder technologieën die activiteiten van werknemers monitoren of registreren zonder voorafgaande bekendmaking, onderhandeld toezicht en wettelijke grondslag.
 - ii. Biometrische identificatiesystemen, waaronder gezichtsherkenning, loopanalyse of hulpmiddelen voor fysiologische of emotionele inferentie, wanneer deze worden gebruikt voor realtime of retrospectieve surveillance of profilering op de werkplaats.
 - iii. Systemen die beschermde persoonlijke kenmerken, waaronder lidmaatschap van een vakbond, politieke opvattingen, religieuze overtuigingen, gezondheidstoestand of proxyvariabelen daarvan, afleiden, verwerken of classificeren zonder uitdrukkelijke wettelijke toestemming en collectief overeengekomen waarborgen.
 - iv. Voorspellende analyses of gedragsscoresystemen die zijn ontworpen om de waarschijnlijkheid te voorspellen of te evalueren dat een werknemer of een groep werknemers beschermde vakbondsactiviteiten zal ontplooiën, een veiligheidsovertreding zal melden of zal deelnemen aan industriële acties.
- v. Monitoringsystemen die bedoeld zijn om de rechtmatige uitoefening van arbeidsrechten te hinderen of te bestraffen, waaronder maar niet beperkt tot:
 - a) Opnemen van wettelijk of collectief overeengekomen verlof (bijv. ziekteverlof, jaarlijks verlof, gezinsverlof).
 - b) Verzoeken tot omzetting naar een vaste aanstelling of flexibele werkregeling.
 - c) Contact onderhouden met vakbonden, hetzij via communicatie, consultatie of vertegenwoordiging.
 - d) Kandidaatstelling of fungeren als vakbondsafgevaardigde of als vertegenwoordiger voor veiligheid en gezondheid.
 - vi. Algoritmische systemen die prestatiebenchmarks of werkdrukdoelen genereren op basis van voortdurende monitoring van het gedrag van werknemers, wanneer dergelijke normen niet gezamenlijk zijn overeengekomen of onder betekenisvol menselijk toezicht staan.
 - vii. Manipulatieve AI-systemen die misbruik maken van bekende kwetsbaarheden van natuurlijke personen, waaronder psychologische, economische of cognitieve eigenschappen, om gedrag op ongepaste wijze te beïnvloeden op een manier die waarschijnlijk schade zal veroorzaken.
 - viii. Realtime of retrospectieve massale biometrische identificatiesystemen op afstand die op de werkplek worden ingezet, behalve wanneer dit strikt noodzakelijk is voor veiligheidskritieke operaties en uitdrukkelijk is goedgekeurd door het JTRC onder gedocumenteerde waarborgen.
 - ix. Elk AI- of geautomatiseerd systeem met een bekende geschiedenis van discriminerende gevolgen of schendingen van rechten op andere werkplekken of in andere sectoren, wanneer dergelijke risico's niet aantoonbaar zijn beperkt door middel van onafhankelijke beoordelingen en

overeengekomen waarborgen.

B. Systemen met een hoog risico mogen alleen worden geïmplementeerd met toestemming van de Vakbond en nadat gedocumenteerde waarborgen zijn ingesteld. Voor de toepassing van deze overeenkomst worden de volgende systemen beschouwd als systemen met een hoog risico, met inbegrip van maar niet beperkt tot:

- i. Systemen die worden gebruikt voor het toewijzen, plannen of evalueren van werkprestaties, productiviteit of disciplinaire resultaten.
- ii. Voorspellende systemen die de betrouwbaarheid van werknemers, de kans op verzuim of toekomstige werkprestaties beoordelen.
- iii. Op AI gebaseerde besluitvormingshulpmiddelen voor aanwerving, promotie, degradatie, ontslag of herplaatsing.
- iv. Geautomatiseerde monitoringsystemen die worden gebruikt om de locatie, biometrische signalen, fysieke bewegingen of taakuitvoering van werknemers te volgen.
- v. Optimalisatiealgoritmen die het tempo, de intensiteit of de volgorde van werkzaamheden beïnvloeden.
- vi. Elk systeem dat de inhoud van de functie, de vereiste vaardigheden of de rapportagestructuren wezenlijk wijzigt.

5.4 Geen enkele werknemer mag worden ontslagen als gevolg van de invoering van automatisering en/of technologische of modusveranderingen.

5.5 Zorgplicht van de Werkgever.

De Werkgever draagt de primaire verantwoordelijkheid voor het identificeren, bekendmaken en beperken van alle voorzienbare risico's die verband houden met de planning, het testen, de implementatie of de voortdurende werking van AI, geautomatiseerde technologieën of datagestuurde systemen. Deze plicht omvat het bijhouden van uitgebreide documentatie, het uitvoeren van due diligence met betrekking tot alle voorgestelde technologieën en het waarborgen van de naleving van de

toepasselijke wettelijke, contractuele en ethische normen. Niets in deze overeenkomst mag worden uitgelegd als een overdracht van deze plicht aan de Vakbond, de Joint Technology Review Committee (JTRC) of individuele werknemers.

6. TRANSPARANTIE EN TOEZICHT OP AI-SYSTEMEN

6.1 Verplichting tot verklaarbaarheid

De werkgever dient aan de Vakbond, de betrokken werknemers en het Joint Technology Review Committee (JTRC) in duidelijke en niet-technische taal de logica, het doel en de mogelijke effecten van elk AI- of geautomatiseerd systeem dat op de werkplek wordt ingezet, bekend te maken. Deze informatie moet worden verstrekt:

- A. Als onderdeel van de technologie-effectbeoordeling (artikel 3.2).
- B. Voorafgaand aan de implementatie en vóór elke ingrijpende wijziging van het systeem.
- C. Voor alle systemen die zijn geclassificeerd als risicovol of aanvaardbaar met waarborgen (artikel 5).

6.2 Vereisten inzake openbaarmaking en verklaarbaarheid

Elke openbaarmaking omvat:

- A. Een beschrijving van hoe het systeem werkt, met inbegrip van:
 - i. De typen data die het systeem gebruikt, zoals prestatie-indicatoren en gedragsindicatoren.
 - ii. De beslissingslogica waarmee het deze gegevens verwerkt om output te genereren (bijv. taakverdeling, risicoscores).
 - iii. De beoogde operationele functie van het systeem (bijv. dienstroosterplanning, veiligheidswaarschuwingen).
 - iv. Indien van toepassing, visuele of numerieke uitleg gegenereerd door erkende interpreteerbaarheidstools zoals LIME (Local Interpretable Model-agnostic Explanations) of SHAP (SHapley Additive exPlanations), om te verduidelijken hoe belangrijke kenmerken specifieke voorspellingen beïnvloeden.

- B. De juridische grondslag voor de verwerking van data overeenkomstig toepasselijke wetgeving, inclusief de rechten van werknemers op uitleg, inzage en rectificatie.
- C. Een volledige lijst van interne en externe partijen met toegang tot het systeem of de output daarvan, waaronder leveranciers, consultants of geïntegreerde tools van derden.

6.3 Menselijk toezicht en verhaalrecht voor werknemers

Wanneer AI of geautomatiseerde systemen invloed hebben op beslissingen op het gebied van werkgelegenheid, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, werkopdrachten, prestatiebeoordelingen, disciplinaire maatregelen of ontslag, zijn de volgende waarborgen van toepassing:

A. Verbod op volledig geautomatiseerde beslissingen

Geen enkel besluit met betrekking tot het dienstverband mag uitsluitend worden gebaseerd op geautomatiseerde output. Een proces van betekenisvolle menselijke beoordeling is verplicht en moet de mogelijkheid omvatten om AI-gegenereerde aanbevelingen te wijzigen of buiten werking te stellen.

B. Rechten van werknemers op uitleg en betwisting

Werknemers hebben het recht om:

- i. Een volledige uitleg te verzoeken over elk besluit dat is genomen of wezenlijk is beïnvloed door een AI-systeem, inclusief de gebruikte data, logica en criteria.
- ii. Het besluit te betwisten en tegenbewijs of contextuele informatie aan te dragen.
- iii. Zich te laten begeleiden of vertegenwoordigen door de Vakbond tijdens elke formele betwistings- of beroepsprocedure met betrekking tot een door AI beïnvloed besluit.

C. Verantwoordelijkheid op terminalniveau voor AI-besluiten

De Werkgever wijst een Responsible AI Officer (RAIO) op terminalniveau aan, een hogere functionaris met direct toezicht ter plaatse, die verantwoordelijk is voor:

- i. Het waarborgen van naleving van de in dit artikel vastgestelde waarborgen,

waaronder menselijke beoordeling, verklaarbaarheid en procedures voor betwisting.

- ii. Het behandelen van klachten, audits of betwistingen met betrekking tot AI-besluiten die gevolgen hebben voor het dienstverband.
- iii. Het fungeren als primair aanspreekpunt voor de Vakbond en de Joint Technology Review Committee (JTRC) inzake systeemverantwoordelijkheid.

De naam, functie en contactgegevens van de RAIO worden ten minste veertien (14) dagen voor de invoering van het systeem schriftelijk meegedeeld aan de Vakbond en alle betrokken werknemers. De aangewezen persoon moet over de relevante technische en operationele kennis beschikken om effectief toezicht te kunnen uitoefenen.

6.4 Toezicht op door werknemers gegenereerde data en gebruik door leveranciers

Wanneer een AI- of geautomatiseerd systeem data gebruikt die door werknemers wordt gegenereerd, waaronder maar niet beperkt tot sensordata, override-inputs of interactielogs, moet de Werkgever:

- A. Voorafgaande beoordeling en goedkeuring verkrijgen van de JTRC voordat dergelijke data wordt gebruikt voor AI-ontwikkeling of optimalisatie.
- B. Een Data Stewardship Agreement vaststellen, goedgekeurd door de JTRC, voordat toegang aan derden wordt verleend. Deze overeenkomst moet het volgende vastleggen:
 - i. Doel en reikwijdte van het gegevensgebruik.
 - ii. Eigendoms- en toegangsrechten.
 - iii. Voorwaarden voor compensatie van werknemers, overeenkomstig artikel 8.
 - iv. Maatregelen voor beveiliging en bewaring.
 - v. Auditrechten en sancties bij misbruik.

6.5 Controlebevoegdheid en corrigerende maatregelen

De Vakbond en de JTRC hebben het recht om

onder de volgende omstandigheden controles uit te voeren op elk geïmplementeerd AI-systeem:

- A. Routinematige controle, die jaarlijks moet worden uitgevoerd.
- B. Een beoordeling op grond van een gegronde zorg over
 - i. Schendingen van de privacy.
 - ii. Discriminerende resultaten.
 - iii. Misbruik van werknemersgegevens of afwijking van overeengekomen waarborgen.
- C. De Werkgever zal zijn volledige medewerking verlenen, waaronder:
 - i. Toegang verlenen tot documentatie, beslissingslogboeken en communicatie.
 - ii. Derde leveranciers verplichten om te voldoen aan controleprotocollen.
- D. Indien overtredingen worden vastgesteld, moet de Werkgever:
 - i. Het gebruik van het systeem onmiddellijk opschorten.
 - ii. Samenwerken met de JTRC aan herstelmaatregelen (bijv. wijziging van gegevensgebruik, herclassificatie of volledige intrekking).

7. VOORDELEN DELEN EN BESCHERMING VAN BANEN BIJ TECHNOLOGISCHE TRANSITIES

7.1 Erkenning van door werknemers gegenereerde data als toegevoegde waarde

- A. De Werkgever en de Vakbond erkennen dat data die werknemers tijdens de uitvoering van hun taken genereren een vorm van door arbeid gecreëerde waarde vertegenwoordigt. Deze data spelen een cruciale rol bij het ontwerp, de training en de verbetering van AI- en geautomatiseerde systemen.
- B. Deze data omvatten onder meer:
 - i. Operationele logboeken, data over apparatuurgebruik, interactiepatronen, sensorannotaties, prestatie-indicatoren en video- of audio-opnamen.

- ii. Impliciete kennis die tot uitdrukking komt in interacties met digitale systemen, zoals override-patronen, feedbackinputs en metadata die besluitvorming of taakuitvoering vastleggen.

- C. Wanneer deze data, direct of indirect, worden gebruikt om AI- of geautomatiseerde systemen te ontwikkelen, te trainen of te verbeteren, ontstaan verplichtingen met betrekking tot toestemming, zeggenschap en compensatie.

7.2 Eerlijke compensatie voor door werknemers gegenereerde data

A. In erkenning van de economische en operationele waarde van door werknemers gegenereerde data, en van de mogelijke herstructurering van functies in verband met automatisering, onderhandelt de Werkgever met de Vakbond over de invoering van een of meer van de volgende mechanismen voor het delen van voordelen:

- i. Loonpremies voor functies die continu hoogwaardige data genereren die worden gebruikt om geautomatiseerde systemen te trainen of te kalibreren.
 - ii. Jaarlijkse AI-dividenden of eenmalige bonussen wanneer het gebruik van data of automatisering leidt tot aantoonbare kostenbesparingen of productiviteitswinst.
 - iii. Royalty's of inkomstendeling wanneer gegevensbijdragen direct of indirect worden gemonetariseerd (bijvoorbeeld door middel van commerciële licenties of partnerschappen met leveranciers).
 - iv. Verkorting van de arbeidstijd of herclassificatie van functies zonder loonverlies, wanneer automatisering de inhoud van de functie verandert.
 - v. Toegang tot een gezamenlijk beheerd AI-overgangsfonds, beheerd door het JTRC, voor opleiding, omscholing of vervroegde uittreding.
- B. Alle compensatiemechanismen worden jaarlijks beoordeeld door de Joint Technology Review Committee (JTRC) en vastgelegd in een addendum bij deze overeenkomst.

7.3 Minimumbezetting

De Werkgever handhaaft op elke terminal een minimum aantal vaste werknemers, in alle operationele gebieden, inclusief gebieden die door technologie zijn veranderd. Deze minima worden vastgesteld in overleg met de Vakbond en mogen niet worden ondermijnd door de invoering van geautomatiseerde systemen, AI of andere technologische middelen.

[Bijvoorbeeld:]

Vaartuig:

- Voor elke Ship-to-Shore (STS) kraan worden twee (2) kraanmachinisten ingezet.
- Voor elke STS-kraan worden vier (4) swingmannen ingezet.
- Belangrijke medewerkers op de kade of het platform, betaald volgens vaardigheidsniveau I, moeten worden ingezet in een verhouding van drie (3) medewerkers per twee (2) STS-kranen om het containeroverdrachtsplatform te bedienen en voor hun eigen aflossing te zorgen. Deze werknemers vervangen de kadesignaalgever die historisch aan de kraan was toegewezen.
- Per dienst per vaartuig worden twee (2) UTR/Signal-functies ingezet voor lading die tussen de kraanpoten wordt gelost en om de kraanmachinist te seinen wanneer verplaatsing van de kraanwagen nodig is. Deze werknemers lossen elkaar af.
- Per dienst per vaartuig worden twee (2) swingmannen ingezet om op het vaartuig en tussen de kraanpoten te werken. Deze swingmannen worden uitsluitend ingepland wanneer twee of meer ploegen actief zijn.

7.4 Garanties voor baan zekerheid

- A. Geen onvrijwillig baanverlies door technologische veranderingen. Geen enkele fulltime werknemer mag onvrijwillig baanverlies, degradatie of inkomensverlies ondervinden als gevolg van of in verband met de invoering, inzet of uitbreiding van AI, automatisering, digitale systemen of andere vormen van technologische verandering op de werkplaats.
- B. Technologisch gewijzigd havenwerk. Alle werkzaamheden die door technologische middelen worden gecreëerd of veranderd

en die functioneel gelijkwaardig blijven aan traditioneel havenwerk, zoals cargohandling, seinwerk, kraanbediening of het verplaatsen van materieel, blijven onder de jurisdictie van havenwerkers vallen. Dit omvat taken waarbij de hulpmiddelen of methoden zijn veranderd (bijv. systemen voor afstandsbediening, uitgebreide automatisering) maar de kernfunctie nog steeds overeenkomt met gebruikelijk havenwerk.

- C. Nieuwe functies die ontstaan door technologische veranderingen. Elke functie die door technologische verandering nieuw wordt gecreëerd, wezenlijk wordt geherclassificeerd of substantieel wordt gewijzigd, waaronder functies zoals algoritmische monitors, databeheerders, human-in-the-loop reviewers, inspecteurs voor veiligheid van geautomatiseerde systemen of andere functies die toezicht houden op AI- of autonome systemen, valt in beginsel onder de reikwijdte van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De Werkgever mag dergelijke functies niet eenzijdig als leidinggevend, toezichthoudend of vertrouwelijk aanmerken. Uitzonderingen zijn alleen mogelijk met voorafgaande gezamenlijke overeenstemming met de Vakbond.
- D. Duurzaamheid van banen. Werkopdrachten mogen uitsluitend worden beëindigd wanneer deze aantoonbaar door technologie overbodig zijn geworden, en alleen na voorafgaand overleg met de Vakbond. In dergelijke gevallen doet de Werkgever het volgende:
- i. Herplaatsen van getroffen werknemers in gelijkwaardige of hoger gewaardeerde functies op het gebied van toezicht, systeembediening of technisch onderhoud.
 - ii. Aanbieden van volledige, door de Werkgever gefinancierde trainings- en certificeringsprogramma's, gezamenlijk ontwikkeld en bewaakt door de JTRC.
 - iii. Waarborgen dat herplaatsing het loon, de arbeidsvoorwaarden en de opgebouwde anciënniteit van werknemers behoudt.
- E. Sociale transitieplanning voor grootschalige veranderingen. Wanneer grootschalige gevolgen voor de bezetting worden

voorzien, zoals functieverval, ingrijpende functiewijzigingen of sluiting van locaties, stellen de Werkgever en de Vakbond gezamenlijk een sociaal transitieplan op. Dit plan wordt ten minste 90 dagen voor de implementatie afgerond en kan het volgende omvatten:

- i. Regelingen voor vrijwillige overplaatsing, omscholing of beëindiging van het dienstverband.
- ii. Stimulansen voor vervroegde uittreding.
- iii. Collectieve strategieën voor herverdeling van de werkbelasting.
- iv. Periodes van werkgelegenheidsgarantie en op maat gemaakte ondersteuning bij het vinden van een baan.
- v. Strategieën voor werktijdverkorting om de uren eerlijk over het personeelsbestand te verdelen.

8. HERZIENINGEN EN NALEVING VAN REGELGEVING

8.1 Procedure voor herziening en heronderhandeling

- A. Dit artikel, inclusief alle bepalingen met betrekking tot AI, automatisering, door werknemers gegenereerde data en technologische transitie, wordt elke twaalf (12) maanden volledig herzien of eerder op schriftelijk verzoek van een van beide partijen.
- B. Alle voorgestelde wijzigingen worden te goeder trouw onderhandeld en alleen met wederzijdse overeenstemming ingevoerd, tenzij toepasselijke wetgeving anders voorschrijft.
- C. De Joint Technology Review Committee (JTRC) fungeert als het aangewezen forum voor het initiëren, beoordelen en coördineren van herzieningen van dit artikel, in het bijzonder in reactie op:
 - i. Nieuwe technologieën die niet eerder waren opgenomen.
 - ii. Nieuwe toepassingen of vormen van datagebruik.
 - iii. Veranderende industriestandaarden of klachten van werknemers.

- iv. Wijzigingen in de regelgeving (zie paragraaf 8.3).

8.2 Klachten- en handhavingsmechanisme

- A. Vermeende schendingen van dit artikel, waaronder ongeoorloofde inzet van technologie, het niet raadplegen van de Vakbond, misbruik van door werknemers gegenereerde data of het niet uitvoeren van overeengekomen waarborgen, vallen onder de versnelde klachtenprocedure zoals beschreven in artikel [X] van de collectieve arbeidsovereenkomst.
- B. De JTRC is bevoegd om feitenonderzoek, onafhankelijke controles of consultaties door derden te initiëren als onderdeel van de klachtenafhandeling.
- C. Bevestigde schendingen geven de getroffen werknemers en de Vakbond recht op:
 - i. Onmiddellijke opschorting van het betreffende systeem.
 - ii. Nabetaling of compenserende maatregelen voor onthouden voordelen of nadelige gevolgen.
 - iii. Bindende arbitrage indien er binnen 30 kalenderdagen geen oplossing wordt bereikt.

8.3 Afstemming op regelgeving en naleving van wetgeving

De Werkgever zorgt ervoor dat alle AI-systemen, datagestuurde tools en geautomatiseerde technologieën die worden ingezet bij laad- en losactiviteiten voldoen aan de relevante internationale, regionale en nationale wettelijke kaders, inclusief maar niet beperkt tot:

[Per land te bepalen]

8.4 Niet-afwijkingsclausule

Niets in dit artikel mag worden uitgelegd als een beperking of afstand van wettelijke rechten die werknemers genieten op grond van toepasselijke wetgeving of internationale arbeidsverdragen. Deze paragraaf moet worden geïnterpreteerd als een versterking, en niet als een verzwakking, van de bescherming die werknemers anderszins wordt geboden.

BIJLAGE A: CAMPAGNE OVER AUTOMATISERING EN AI

In veel landen beperken strenge antivakbondswetten en een juridisch systeem dat werkgeversbevoegdheden voorrang geeft de mogelijkheid van werknemers om invloed uit te oefenen op de manier waarop nieuwe technologieën worden ingevoerd. In dergelijke omstandigheden kan traditionele onderhandeling onvoldoende zijn. Wanneer werkgevers AI en automatisering proberen op te leggen zonder passende raadpleging of toestemming, worden campagnevoering en industriële acties essentiële middelen om banen, rechten en vakbondsmacht te verdedigen.

Het onderstaande betreft een model voor een campagneplan ter ondersteuning van vakbonden die met deze uitdagingen te maken hebben. Ieder onderdeel moet worden aangepast aan het specifieke wettelijke kader, de politieke omstandigheden en de organisatorische capaciteit van de lokale context.

Pijlers van de campagne	Elementen van het werkplan
1. Onderzoek en informatieverzameling	<ul style="list-style-type: none">• Onderzoek de technologieën die worden ingevoerd (bijv. TOS+, Loadmaster AI).• Volg verklaringen van werkgevers, marketing van leveranciers en investeringstrends.• Verzamel casestudy's van mislukte automatiseringsprojecten, baanverlies en vormen van verzet.• Vergelijk verschillende terminals en havens om patronen en drukmiddelen te identificeren.
2. Interne mobilisatie, onderhandelingen en industriële actie	<ul style="list-style-type: none">• Organiseer voorlichtingssessies over AI en de gevolgen ervan.• Houd massabijeenkomsten om zorgen aan de orde te stellen en eisen op te stellen.• Train leden in het herkennen van vroege signalen van AI-inzet.• Bereid escalatiestappen voor, van petitie tot stakingsstemmingen.
3. Coalities en allianties smeden	<ul style="list-style-type: none">• Coördinatie met andere vakbonden die door AI worden beïnvloed (bijv. logistiek, administratie, ICT).• Start gezamenlijke campagnes of gedeelde onderhandelingsplatforms.• Bouw solidariteit over functies heen door havenwerkers te verbinden met administratief personeel, techwerkers en anderen om de eenheid te versterken en informatie te delen.

4. Politieke en maatschappelijke lobby	<ul style="list-style-type: none"> • Voer gesprekken met gekozen vertegenwoordigers om hen bewust te maken van de mogelijke gevolgen van AI. • Eis onderzoek naar de gevolgen van AI voor de arbeidsmarkt. • Koppel AI aan bredere thema's zoals baan zekerheid, ongelijkheid of cybersecurity. • Pleit voor technologieregulering die werknemers beschermt en koppel overheidsfinanciering aan afdwingbare arbeidsnormen.
5. Media- en bewustmakingscampagne	<ul style="list-style-type: none"> • Contrasteer de retoriek van werkgevers ('aanvulling') met het werkelijke banenverlies. • Zet media in om de bijdrage van werknemers aan AI-systemen te belichten (bijv. extractie van impliciete kennis). • Voer strategische communicatie ter ondersteuning van uw doelstellingen: persberichten, opiniestukken, digitale campagnes en video's. • Werkgevers stellen vakbonden vaak voor als bang voor verandering of vijandig tegenover vooruitgang. Herformuleer de boodschap: "Wij zijn niet tegen technologie, wij verzetten ons tegen het gebruik ervan om de ongelijkheid tussen werknemers en kapitaal te vergroten." Verleg de focus naar het eisen van technologieën die gebaseerd zijn op eerlijkheid, inspraak van werknemers en democratische controle.
6. Druk van bovenaf	<ul style="list-style-type: none"> • Identificeer belangrijke investeerders in bedrijven die AI en automatisering toepassen, waaronder vermogensbeheerders en grote aandeelhouders. • Betrek pensioenfondsen, vooral die de belangen van werknemers vertegenwoordigen, om verantwoord en eerlijk gebruik van AI te eisen. • Breng arbeidsgerelateerde kwesties ter sprake op aandeelhoudersvergaderingen (AGMs) door resoluties in te dienen of rechtstreeks het woord te nemen. • Maak gebruik van ESG-beleggingsnormen (Environmental, Social and Governance) bij investeerders om schadelijke of oneerlijke technologie-implementaties aan te vechten.
7. Internationale solidariteit	<ul style="list-style-type: none"> • Werk samen met de ITF en wereldwijde vakbondsfederaties om de invoering van technologieën te monitoren. • Deel tools, tactieken en gegevens over de grenzen heen. • Coördineer de druk op multinationale werkgevers en leveranciers.

8. Juridische stappen en handhaving van rechten	<ul style="list-style-type: none"> • Onderneem juridische stappen wanneer werkgevers de regels overtreden; vecht schendingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidswetgeving of regelgeving inzake gegevensbescherming aan. • Span indien nodig een kort geding aan, dien klachten in op het gebied van gezondheid en veiligheid of maak bezwaar tegen regelgeving. • Wees voorbereid om leden te verdedigen en zorg voor juridische ondersteuning bij represailles, disciplinaire maatregelen of antivakbondstactieken. • Werk samen met bondgenoten om nieuwe juridische strategieën te testen die werknemers beschermen in het tijdperk van AI en automatisering.
9. Protest en directe actie	<ul style="list-style-type: none"> • Plan zichtbare acties die druk uitoefenen, zoals bijeenkomsten, demonstraties, werkvertragingen of korte stakingen. • Richt u op locaties met een grote impact, zoals haventerminals, hoofdkantoren van bedrijven, kantoren van leveranciers of grote publieke evenementen waar veel media-aandacht is. • Maak de boodschap zichtbaar met spandoeken, borden en toespraken die benadrukken wat er werkelijk op het spel staat: behoorlijke banen, respect voor werknemers en inspraak in hoe technologie wordt gebruikt.
10. Veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> • Handhaaf bestaande veiligheidswetgeving om voortijdige invoering te blokkeren. • Dring aan op gezamenlijke commissies van vakbond en werkgever voor toezicht. • Profileer onveilige AI als een publiek risico en niet uitsluitend als een kwestie van de werkplaats.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

WIJ ZETTEN DE WERELD IN BEWEGING.



INTERNATIONALE
TRANSPORTARBEIDERS
FEDERATIE

49-60 Borough Road
Londen SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733