

12-03-2024



## Zicht op

### AI en de arbeidsmarkt: zes vragen aan hoogleraar Anna Salomons

Wat zijn de gevolgen van kunstmatige intelligentie (AI) voor de arbeidsmarkt? Over die vraag heeft het demissionaire kabinet advies gevraagd aan de SER. Anna Salomons, hoogleraar werk en ongelijkheid aan de Utrecht School of Economics, geeft alvast een voorproefje. Zij doet al jaren onderzoek naar de invloed van technologische vernieuwing op de arbeidsmarkt en werkgelegenheid in Nederland, Europa en de Verenigde Staten.

*Tekst: Dorine van Kesteren | Leestijd: 4 minuten*

Aan het woord:



Anna Salomons, hoogleraar werk en ongelijkheid aan de Utrecht School of Economics

---

#### 1. Machines gaan mensen vervangen. Klopt dat?

“Ik ben niet bang voor massawerkloosheid. AI maakt het mogelijk om met minder arbeid evenveel goederen en diensten te produceren. Maar een hogere productiviteit leidt ertoe dat we meer geld te besteden hebben en wij mensen zijn onverzadigbaar, we willen alleen maar méér. Meer kleding, meer reizen, meer zorg, meer onderwijs, meer gadgets. Dit vraagt ook om meer arbeid. En welvaart creëert ook nieuwe soorten werk. Denk aan psychologen, coaches en fitnesstrainers.

Daarnaast ontstaan er banen in de technologie zelf, zoals AI-ontwerpers, -ontwikkelaars en -trainers. Er zullen functies bijkomen waarvan we nu het bestaan nog niet bevroeden. Ter illustratie: in de VS bestaat 60 procent van de werkgelegenheid uit banen die in 1940 nog niet bestonden. Ten slotte zijn er genoeg vormen van AI die mensen versterken – en niet vervangen, net zoals bij andere technologie. Een luchtverkeersleider bijvoorbeeld werkt met heel veel technologie, maar is niet te vervangen.”

[Adviesaanvraag: AI, de toekomst van werk en sociaaleconomische implicaties](#)



Foto: Shutterstock/DC Studio

## 2. Maakt u zich dan helemaal geen zorgen?

“Nieuwe technologieën brengen altijd aanpassingsproblemen op de arbeidsmarkt met zich mee. Hoe sneller AI wordt ontwikkeld en toegepast, hoe pijnlijker die zijn voor de werkenden van wie de expertise minder schaars wordt. Neem bijvoorbeeld vertalers of grafisch ontwerpers: het is denkbaar dat AI daar zo goed in wordt dat deze menselijke kennis economisch niet veel meer waard is.

### ‘AI kan creatieve, onvoorspelbare taken overnemen – dat raakt vooral hogeropgeleiden’

De vorige digitale revolutie automatiseerde vooral werk van gemiddeld betaalde mensen in de administratie en industrie. Hogeropgeleiden profiteerden er juist van, omdat de computer hen veel productiever maakte, zonder hen te vervangen. Dit keer zullen meer banen aan de bovenkant worden getroffen. Want AI kan ook creatieve, onvoorspelbare menselijke taken overnemen. AI-algoritmen kunnen een marketingplan, bedrijfslogan of onderzoeksídee bedenken.”

## 3. Leidt dit tot minder ongelijkheid op de arbeidsmarkt?

“Dat kan, omdat AI de middengroepen mogelijk minder hard raakt. Daarbij komt dat AI-tools de drempel kunnen verlagen voor cognitieve beroepen die nu veel opleiding vragen. Iemand die al goed kan schrijven, heeft niet zoveel aan ChatGPT. Maar een middelmatig schrijver kan daardoor wel op een hoger niveau komen. Binnen deze beroepen ontstaat er dus mogelijk minder ongelijkheid én het wordt gemakkelijker om toe te treden tot zo’n beroepsgroep. Natuurlijk moeten mensen dan wel leren hoe ze moeten omgaan met die tools. Van dat leerproces weten we nog weinig. Een studie laat zien dat radiologen met behulp van AI langer deden over het stellen van diagnoses en de diagnosekwaliteit niet eens vooruitging. Dat kwam doordat ze de informatie van het algoritme niet goed interpreteerden. Dan kun je concluderen dat AI dan maar de gemakkelijke gevallen moet doen en de mensen de moeilijke. Maar dat is kortetermijndenken; het is beter om na te denken over manieren waarop de combinatie van mens en machine wél werkt.”

### Gerelateerde artikelen

- [Podcastaflevering 5: De Impact van Kunstmatige Intelligentie](#)
- [Besturen wij het systeem of bestuurt het systeem ons? 7 vragen aan een AI-jurist](#)

#### 4. Kan AI de tekorten op de arbeidsmarkt opvangen?

“Het is niet zo dat AI iedereen op magische wijze ineens veel productiever maakt. Kijk naar de computer destijds: het hele werkproces moest anders worden ingericht en mensen moesten ermee leren werken. Toch zie ik ook kansen, bijvoorbeeld in de zorg. Hoe mooi zou het zijn als verpleegkundigen met behulp van AI een deel van de taken van artsen konden overnemen? Of dat AI kan helpen met de administratieve handelingen die medisch personeel moet uitvoeren? Win-win: de zorg wordt betaalbaarder en de werkdruk van de schaarse (en dus dure) artsen verlicht. Maar zoiets is niet vandaag of morgen geregeld. De overheid moet de regelgeving aanpassen wie welke medische handelingen mag verrichten. En de benodigde algoritmen moeten worden ontwikkeld en getest.”

#### 5. Zijn we voldoende voorbereid in Nederland?

“Het is riskant dat 90 procent van de investeringen in AI plaatsvinden in de private sector. Want bedrijven houden zich niet bezig met de sociale wenselijkheid van hun vindingen – en dat is ook hun rol niet. Het zou dus goed zijn als de overheid een grotere rol opeist, zelf achter het stuur gaat zitten en producteisen opstelt. Zodat er geen AI-modellen worden toegestaan die de productiviteit van mensen in bedrijven constant monitoren. Of dat slechte algoritmen bepalen wie er wordt ontslagen of op sollicitatiegesprek mag komen. Verder is een arbeidsmarktbeleid van belang dat mensen opvangt die hun baan verliezen, bijvoorbeeld door AI. Zij hebben hulp nodig bij de overstap naar ander werk.”

#### 6. Waarom is het belangrijk dat de SER zich buigt over AI?

“Het is goed dat werkgevers en werknemers hier samen over nadenken. Wat willen we bereiken met AI op de werkvloer? Hoe leren we de medewerkers ermee omgaan? Wat is een goede manier om dit te doen, voor iedereen? De antwoorden zullen uiteenlopen per sector en bedrijf. In Duitsland zijn er raden waarin werkgever en werknemers samen beslissen over de inzet van nieuwe technologie. Uit studies blijkt dat dit leidt tot goede resultaten, zowel in termen van productiviteit en winst als in betrokkenheid van de medewerkers. In Nederland hebben we een mooi overlegmodel, laten we daar dus zeker gebruik van maken.”

**Meer lezen? Zicht op verschijnt ook 4 keer per jaar als papieren tijdschrift.**

Abonneer nu gratis →