Publicatieblad
van de Europese Unie

NL
C-serie

C/2025/1185

21.3.2025

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité

Artificiële intelligentie ten dienste van werknemers: hefbomen voor het benutten van het potentieel en het beperken van de risico's van AI in verband met het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid

(initiatiefadvies)

(C/2025/1185)

Rapporteur: **Franca SALIS-MADINIER**

Adviseurs	Odile CHAGNY (van de rapporteur) Isaline OSSIEUR (van groep I) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (voor groep I) Aïda PONCE DEL CASTILLO (van groep II) Anthony BOCHON (van groep III)
Besluit van de voltallige vergadering	15.2.2024
Rechtsgrond	Artikel 52, lid 2, van het reglement van orde
Bevoegde afdeling	Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap (SOC)
Goedkeuring door de afdeling	17.12.2024
Goedkeuring door de voltallige vergadering	22.1.2025
Zitting nr.	593
Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen)	142/103/14

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1. Het EESC steunt de gezamenlijke verklaring die de sociale partners tijdens de laatste G7-top in Italië hebben afgelegd ([1]), waarin wordt gesteld dat de snelle ontwikkeling van artificiële-intelligentiesystemen (AI-systemen), waaronder generatieve AI (GenAI), ongetwijfeld een van de belangrijkste trends is die van invloed zijn op de arbeidswereld en onze samenlevingen in het algemeen. Of dit een verandering ten goede of ten kwade is, staat niet van tevoren vast: dat hangt af van de beslissingen van beleidsmakers om ambitieus en doeltreffend beleid evenals regelgevingskaders vast te stellen ter bevordering van sociale vooruitgang, inclusiviteit, gelijkheid, economische welvaart, duurzame ondernemingen, bedrijfscontinuïteit en veerkracht, het scheppen van fatsoenlijke banen, eerbiediging van democratische instellingen en werknemersrechten, waarbij sociale dialoog een belangrijke rol vervult.

1.2. De sociale dialoog en de inbreng van werknemers spelen een cruciale rol bij het behoud van de grondrechten van werknemers en het bevorderen van "betrouwbare" AI in de arbeidswereld. Een van de middelen om de risico's en schadelijke effecten van AI-systemen te minimaliseren, is het vergroten van de inspraak van werknemers en hun vertegenwoordigers.

1.3. Wetgevings- of andere initiatieven ter aanpassing van bestaande wetten moeten **de lacunes in de bescherming van de rechten van werknemers op het werk aanpakken en ervoor zorgen dat de mens de controle houdt** in alle vormen van wisselwerking tussen mens en machine.

1.4. De bestaande wettelijke **bepalingen** van de EU inzake het gebruik van AI op het werk moeten worden ondersteund door expliciete richtsnoeren met betrekking tot bestaande wetgeving.

([1]) Shaping the advancement of artificial intelligence through social dialogue.

1.5. Het EESC is voor een snelle toepassing van artikel 4 van de AI-verordening ([2]), waarin is bepaald dat aanbieders en gebruiksverantwoordelijken van AI-systemen maatregelen moeten nemen om te zorgen voor een toereikend niveau van AI-geletterdheid bij hun personeel.

1.6. Overheden moeten initiatieven voor de ontwikkeling van vaardigheden van werknemers ontplooien om ervoor te zorgen dat artificiële-intelligentiesystemen mensen ondersteunen en niet vervangen.

1.7. Het EESC raadt sterk aan dat de EU met haar beleid en ook de lidstaten voorzien in de ontwikkeling van AI-modules in onderwijs en opleiding en de terbeschikkingstelling van voorlichtingsmateriaal over AI aan burgers. Formeel onderwijs over AI-technologieën moet in een vroeg stadium worden aangeboden, zodat alle burgers ermee vertrouwd kunnen raken.

1.8. Om versnippering van de huidige initiatieven van de lidstaten te voorkomen en een gelijk speelveld op de eengemaakte markt te waarborgen pleit het EESC met klem voor een sterkere sociale dialoog over de uitrol van AI-systemen op basis van een ad-hocrechtsinstrument van de EU met onder meer bepalingen om de volgende maatregelen doeltreffender te maken:

— de handhaving van artikel 88 van de algemene verordening gegevensbescherming (AVG) ([3]) mogelijk maken en zorgen voor expliciete richtsnoeren over toestemming en gerechtvaardigd belang;

— de reikwijdte van de bepalingen in de richtlijn inzake platformwerkers ([4]) vergroten om de uitdagingen aan te gaan die algoritmische beheerssystemen voor alle werknemers met zich mee brengen;

— de regels van Richtlijn 2002/14/EG ([5]) aanscherpen wanneer AI-systemen met een hoog risico worden ingevoerd, en expliciete richtsnoeren verstrekken over de bepalingen van Richtlijn 89/391 ([6]) betreffende veiligheid en gezondheid op het werk;

— de dimensie van het dynamische proces van sociale dialoog en de risicobeoordelingen van AI-systemen integreren, zoals gedefinieerd in de autonome kaderovereenkomst van de Europese sociale partners inzake digitalisering van 2020 ([7]);

— de mededeling inzake gegevensbeschermingseffectbeoordelingen (PEB) uitbreiden tot werknemersvertegenwoordigers, zoals bepaald in de richtlijn inzake platformwerkers;

— voorzien in voorafgaande effectbeoordelingen op het gebied van de grondrechten (FRIA), uit te voeren door aanbieders voordat systemen met een hoog risico worden uitgerold; en

— het opstellen van duidelijke richtsnoeren voor het gebruik van testomgevingen en testen onder reële omstandigheden.

1.9. Het EESC verzoekt het Europees AI-bureau om nauw samen te werken met de Europese sectoroverschrijdende sociale partners om ervoor te zorgen dat de rol van de sociale dialoog voldoende tot uiting komt in de komende richtsnoeren van het AI-bureau en duidelijkheid te scheppen over alle AI-systemen. Er moeten diepgaande, robuuste en duidelijk gestructureerde coördinatiekanalen tussen het AI-bureau en DG EMPL en DG Connect van de Europese Commissie worden opgezet.

2. **Algemene opmerkingen**

2.1. Dit initiatiefadvies heeft ten doel beleidsmakers op Europees en nationaal niveau aanbevelingen en specifieke voorstellen te doen met het oog op het creëren van een klimaat dat bevorderlijk is voor de positieve uitrol van AI-systemen en -instrumenten op de werkvloer. Rekening houdend met het verzoek van het komende Poolse voorzitterschap zal een specifiek hoofdstuk worden gewijd aan **het verkennen van hefbomen voor het benutten van het potentieel en het beperken van de risico's van AI in het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid**. Dit advies heeft input verzameld via twee workshops die bij het EESC zijn gehouden aan de hand van de prognosemethode van het Gemeenschappelijk Centrum voor onderzoek, met medewerking van Europese en internationale deskundigen.

([2]) PB L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.
([3]) PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1.
([4]) PB L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([5]) PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29.
([6]) PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1.
([7]) Framework Agreement on Digitalisation | Etuc resources center.

2.2. AI wordt omschreven als een universeel toepasbare technologie ([8]), die transformatieve digitale toepassingen met een groot potentieel voor sociale en economische impact mogelijk maakt ([9]). AI, big data en high-performance computing zijn met elkaar verweven. Generatieve AI (GenAI) omvat systemen zoals geavanceerde grote taalmodellen die nieuwe inhoud kunnen creëren, uiteenlopend van tekst tot beelden, door te leren van uitgebreide trainingsdata. Dit advies bestrijkt een breed gebied en onderzoekt zowel algoritmische beheersystemen als het bredere gebruik van digitale technologieën op de werkplek, zoals surveillance-instrumenten en digitale HR-platforms, die aanzienlijke gevolgen hebben voor werknemers.

2.3. Volgens schattingen is het gebruik van AI-instrumenten in Europese ondernemingen sinds de opkomst van GenAI-instrumenten snel toegenomen. Er lijkt echter een aanmerkelijk verschil te bestaan tussen het gebruik door grote ondernemingen en het gebruik door kmo's ([10]). Het ontbreekt aan consistente gegevens en kennis om te weten hoe AI zich precies zal ontwikkelen, maar er kan redelijkerwijs van worden uitgegaan dat AI de arbeidswereld op veel manieren zal beïnvloeden en een belangrijk onderdeel kan worden van het werk van veel mensen ([11]).

2.4. De scenario's die zijn verkend tijdens onze workshops over de toekomst van AI in de arbeidswereld ([12]) tonen aan dat het nog niet te laat is om de ontwikkeling van AI op de werkplek te sturen om ervoor te zorgen dat AI ten behoeve van iedereen wordt uitgerold. Het visionaire scenario dat het "ideale scenario" wordt genoemd liet zien dat het aanpassen van de EU-wetgeving en het versterken van de sociale dialoog op het meest passende niveau een belangrijke rol kan spelen bij de ontwikkeling van betrouwbare toepassingen van AI op het werk, en Europese ondernemingen kan aanmoedigen in onderzoek, ontwikkeling en innovatie te investeren.

2.5. De impact van AI op de arbeidswereld komt indirect aan bod in de EU-wetgeving met betrekking tot sociale kwesties ([13]). De EU-instellingen hebben ook aanzienlijke middelen geïnvesteerd in de ontwikkeling van een gedeelde digitale agenda en een digitale eengemaakte markt.

2.6. In aansluiting op het voorstel van de voorzitter van de Europese Commissie om initiatieven op te nemen waarmee wordt nagegaan welke invloed digitalisering op de arbeidswereld heeft, van AI-beheer tot telewerk, en in aansluiting op de recente verklaring van de sociale partners tijdens de G7-top, stelt het EESC dat elk wetgevingsinitiatief **de lacunes in de bescherming van de rechten van werknemers waarin de huidige wetgeving met betrekking tot AI voorziet, moet aanpakken en ervoor moet zorgen dat het beginsel dat de mens de uiteindelijke controle behoudt** doeltreffend wordt toegepast.

2.7. Het EESC verzoekt de Europese Commissie ervoor te zorgen dat de bestaande wettelijke **bepalingen** met betrekking tot het gebruik van AI op de werkplek vergezeld gaan van expliciete richtsnoeren.

2.8. De sociale partners en burgers hebben een essentiële rol te vervullen bij het behoud van de grondrechten van werknemers en het bevorderen van "betrouwbare" AI in de arbeidswereld en in de rest van de samenleving ([14]).

3. **Definitie van AI-systemen in het kader van dit advies**

3.1. ***In het kader van dit advies beveelt het EESC aan de definitie van de AI-verordening*** ([15]) ***te gebruiken.***

3.2. Volgens artikel 3, punt 1, van de AI-verordening wordt onder een "AI-systeem" verstaan "een op een machine gebaseerd systeem dat is ontworpen om met verschillende niveaus van autonomie te werken en dat na het inzetten ervan aanpassingsvermogen kan vertonen, en dat, voor expliciete of impliciete doelstellingen, uit de ontvangen input afleidt hoe output te genereren zoals voorspellingen, inhoud, aanbevelingen of beslissingen die van invloed kunnen zijn op fysieke of virtuele omgevingen".

([8]) World Economic Forum, Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy, 2020.
([9]) McKinsey, Shaping the digital transformation in Europe, 2020.
([10]) Zie link.
([11]) STOA-studie (wetenschappelijke toekomstverkenning) The use of artificial intelligence in workplace management, 2022.
([12]) Zie de webpagina.
([13]) Zie bijlage.
([14]) Zie de webpagina.
([15]) PB L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3. Deze definitie is breed genoeg om de **drie essentiële kenmerken** van AI-systemen te bestrijken, namelijk:

— ze maken *geautomatiseerde* besluitvorming mogelijk;

— ze doen dit met een bepaalde mate van *autonomie*;

— ze interageren met werknemers en hebben een impact op hen.

3.4. Bovendien vestigt het EESC de aandacht op drie belangrijke specifieke kenmerken van op de werkplek gebruikte AI-systemen in vergelijking met eerdere digitale technologieën:

— AI-systemen kunnen onmiddellijk, interactief en ondoorzichtig werken ([16]).

— Een belangrijke groep ([17]) AI-systemen heeft het vermogen zich aan te passen zodra ze op de werkplek in gebruik worden genomen ([18]). Dit kan tot **onzekerheid** leiden en het gedrag van een AI-systeem in een specifieke context onvoorspelbaar maken.

— AI-systemen leveren belangrijke kansen op om de toewijzing en coördinatie te verbeteren, om doeltreffende besluitvorming binnen ondernemingen te vergemakkelijken en om organisatorisch leren te verbeteren ([19]). Als nieuwe methode van uitvinden zal AI er naar verwachting voor zorgen dat innovatie wordt gestimuleerd ([20]). Bij schaalvergroting (omvang van parameters, trainingsgegevens enz.) kan een AI-systeem zelfs "**toevallige ontdekkingen**" opleveren en zo innovatie ten goede komen.

4. Gevolgen van AI voor de arbeidsmarkt en de arbeidsomstandigheden

4.1. *Gevolgen voor de werkgelegenheid*

4.1.1. Vanwege de snelle ontwikkeling, de onzekerheid over de integratie van AI in productieprocessen en de effecten op organisaties en werknemers, kunnen de gevolgen van AI voor de werkgelegenheid en werknemers niet van tevoren worden bepaald. De mate waarin AI banen creëert, wijzigt, ondersteunt of vernietigt, hangt ook af van het doel dat ermee wordt nagestreefd (optimalisering van processen, kostenverlaging, efficiëntie, innovatie enz.).

4.1.2. AI heeft potentiële waarde bij: i) het matchen van functieprofielen met potentiële kandidaten, wat de efficiëntie van werkgelegenheidsmaatregelen ten goede komt, ii) het aanwerven van geschikte kandidaten, iii) het versnellen van onboardingprocessen, iv) het beheren van prestaties, v) het bedenken van doeltreffende gepersonaliseerde opleidingsmethoden en het vaststellen van kloven op het vlak van digitale vaardigheden, vi) het verzamelen en analyseren van big data, vii) het opstellen van notulen, viii) het opstellen van functiebeschrijvingen en ix) het beheren van personeelsbehoud en -verloop en het voorspellen van toekomstige aanwervingsbehoeften ([21]).

4.1.3. De grootste potentiële economische impuls van AI zal waarschijnlijk van een verbeterde productiviteit komen ([22]). Dit omvat automatisering van routinematige en monotone taken ([23]), waardoor de capaciteiten van werknemers worden aangevuld en zij zich kunnen richten op meer stimulerend werk dat een grotere meerwaarde heeft ([24]). Door recente technologische ontwikkelingen zijn AI-systemen in staat tot het vervangen of aanvullen van menselijke rollen op een grotere verscheidenheid van gebieden dan eerdere technologieën, waaronder niet-routinematige en cognitieve taken ([25]), met name in de gezondheidszorg en het onderwijs.

([16]) K. C. Kellogg et al. 2020, Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control.
([17]) Alle AI-instrumenten die op adaptief machinaal leren zijn gebaseerd. Zie geactualiseerde OESO-definitie.
([18]) OESO (2024), The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth.
([19]) Kellogg et al. (2020); Cazzaniga et al (2024), Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work.
([20]) T. Babina et al (2024), "Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition".
([21]) EPRS (2022), AI and digital tools in workplace management and evaluation; Tambe et al "Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward", California Management Review, 2019.
([22]) PwC (2017), Sizing the prize.
([23]) EPRS (2022), Hmoud, B. en Laszo V. L. (2019); "Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection?", Network Intelligence Studies.
([24]) PwC (2017).
([25]) OESO (2024).

4.1.4. In recente studies wordt gewezen op het potentieel van "complementatie" van GenAI-technologieën ([26]). Volgens schattingen van de IAO ([27]) is het potentieel voor transformatie in hoge-inkomenslanden meer dan dubbel zo groot als het potentieel voor automatisering (respectievelijk 13,4 % en 5,1 %). Empirische bevindingen bieden echter nog steeds geen uitsluitsel wat betreft de gevolgen voor werkgelegenheid en productiviteit ([28]). De werkelijke omvang van de productiviteitswinsten is onzeker ([29]) en wordt mogelijk overdreven ([30]). Wat GenAI betreft is het aandeel beroepen waarvoor onzekerheid bestaat over het potentieel voor automatisering en complementatie hoog ([31]) (11,6 % in hoge-inkomenslanden ([32])). GenAI kan mensen met een handicap gemakkelijker aan werk helpen ([33]), maar er ook toe leiden dat hun banen geautomatiseerd worden.

4.2. ***AI zal aanzienlijke gevolgen hebben voor de behoefte aan vaardigheden*** ([34])**.**

4.2.1. Enerzijds zal AI bepaalde manuele vaardigheden en fijne psychomotorische vermogens overnemen, maar ook cognitieve vermogens, zoals begrip, planning en advisering. Anderzijds zullen de vaardigheden die nodig zijn voor de ontwikkeling en het onderhoud van AI-systemen en de vaardigheden die nodig zijn voor de vaststelling en het gebruik van en de interactie met AI-toepassingen belangrijker worden. De vraag naar digitale basisvaardigheden en datawetenschap ([35]) zal toenemen. Er zal behoefte zijn aan cognitieve en overdraagbare vaardigheden die het beste aansluiten bij AI (zoals creatieve probleemoplossing, originaliteit en andere overdraagbare vaardigheden zoals sociale en managementvaardigheden ([36])). Ook de vaardigheden en kennis van managers en bedrijfsleiders zullen van belang zijn voor de invoering van AI ([37]). Er zijn aanwijzingen dat een gebrek aan adequate AI-gerelateerde vaardigheden een belemmering vormt voor het gebruik van AI op het werk ([38]). AI kan ook worden gebruikt om systemen voor volwasseneneducatie te verbeteren.

4.3. ***Werkomstandigheden***

4.3.1. De gevolgen van AI-systemen zijn het onduidelijkst op het gebied van de arbeidsomstandigheden ([39]). AI-systemen hebben namelijk het potentieel om organisatorische en beheersactiviteiten en controle te transformeren ([40]) en om organisatorische processen ([41]) op een ingrijpende manier te herschikken.

4.3.2. Bij verstandig gebruik kunnen AI-instrumenten de gezondheid en veiligheid op het werk verbeteren door de werkdruk van werknemers te verlichten ([42]), het evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen ([43]) en de geestelijke gezondheid op het werk te verbeteren ([44]). AI-tools kunnen gevaarlijke taken overnemen of verminderen en spier- en skeletaandoeningen helpen voorkomen. Als de tijd die werknemers besparen op hun taken op een eerlijke manier wordt herverdeeld, kan dit hun welzijn doen toenemen. Wanneer AI-instrumenten worden gebruikt om repetitieve en monotone taken te vervangen, kunnen zij de tevredenheid met het werk verhogen ([45]). Het gebruik van AI-toepassingen kan leiden tot betere, eerlijkere en niet-discriminerende beslissingen en praktijken ([46]).

([26]) M. Comunale et al. (2024), "The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions", IMF-werkdocument nr. 2024/65.
([27]) Gmyrek P. et al. (2023), "Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality", IAO-werkdocument 96.
([28]) Comunale et al. (2024).
([29]) Comunale et al. (2024).
([30]) D. Acemoglu (2024), "The Simple Macroeconomics of AI", Massachusetts Institute of Technology.
([31]) Gmyrek P. et al. (2023).
([32]) Gmyrek P. et al. 2023, blz. 37.
([33]) OESO 2024, Who will be the workers most affected by AI?, werkdocument van de OESO over AI no. 26.
([34]) OECD (2023), OECD Employment Outlook 2023.
([35]) Verslag van de Franse commissie voor generatieve AI, 2024.
([36]) Alekseeva, L. et al. (2021), "The demand for AI skills in the labor market", Labour Economics, vol. 71.
([37]) OESO (2023), OECD Employment Outlook 2023.
([38]) OESO (2023), "The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers".
([39]) Böhmer & H. Schinnenburg, 2023, Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities.
([40]) Kellogg et al., (2020). J. Adams-Prassl, H. Abraha et al (2023): "Regulating algorithmic management: A blueprint", European Labour Law Journal 2023, vol. 14(2) 124-151.
([41]) Nurski L. (2024), "AI at Work, why there's more to it than task automation", CEPS Explainer.
([42]) EPRS (2022), CIPD en PA Consulting, "People and machines: from hype to reality", Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([43]) EP-studie, "Improving working conditions using Artificial Intelligence", 2021.
([44]) Workplace Intelligence, "AI at Work 2020 Study".
([45]) OESO (2023), OECD Employment Outlook 2023.
([46]) Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D., et al. (2020), "Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming". Decision Support Systems.

4.3.3. AI-toepassingen kunnen ervoor zorgen om kwaliteitsvolle informatie op bredere schaal te verspreiden, diepe inzichten in gegevens te verschaffen en beter afgebakende besluiten te nemen.

4.3.4. Anderzijds zijn er bepaalde risico's als niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor een betrouwbare uitrol van AI-systemen op het werk ([47]).

4.3.5. Algoritmische beheersystemen maken een vorm van alomtegenwoordige controle mogelijk die veel sterker is dan welke oudere vormen van controle dan ook, met mogelijk schadelijke gevolgen voor werknemers ([48]). Uit onderzoek ([49]) komt naar voren dat algoritmisch beheer slecht kan uitpakken voor de gezondheid en veiligheid van werknemers en dat bedrijven weinig genegen zijn om dergelijke technologieën voor een betere gezondheid en veiligheid op het werk in te zetten.

4.3.6. Werknemers kunnen te maken krijgen met **onrechtmatige controle, discriminatie, verlies van autonomie en psychosociale risico's** ([50]). AI-instrumenten kunnen groepen op de werkplek ontwrichten en werknemers een sterker gevoel van isolement bezorgen.

4.3.7. AI-systemen kunnen bestaande informatieasymmetrieën tussen management en werknemers vergroten ([51]).

4.4. ***Ongelijkheden uit de wereld helpen***

4.4.1. *Uit recente studies over Gen AI blijkt dat deze systemen* ***ongelijkheden kunnen*** *verminderen, bestendigen of zelfs nieuwe risico's op ongelijkheden kunnen creëren.*

4.4.1.1. Ongelijkheden tussen hoogopgeleide en laagopgeleide werknemers kunnen mogelijk worden verminderd. De conclusie van de meeste studies luidt dat administratieve, hoger gekwalificeerde beroepen grotere werkgelegenheidsgerelateerde risico's zullen lopen als gevolg van de invoering van GenAI ([52]). Als het doel van het inzetten van GenAI is bedrijfsinnovatie te verhogen, de werkorganisatie te verbeteren en hoogwaardige banen te bevorderen, zullen minder geschoolde en minder ervaren werknemers het meest profiteren van GenAI-instrumenten, doordat nieuwe werknemers dankzij AI-modellen vertrouwd kunnen raken met de goede praktijken van ervaren werknemers ([53]).

4.4.1.2. Vrouwen en laaggeschoolde en oudere werknemers zijn de kwetsbare groepen die het zwaarst door AI worden getroffen ([54]). Omdat administratieve banen meer onderhevig zijn aan de risico's van automatisering, zijn de werkgelegenheidseffecten gendergerelateerd, waarbij het percentage vrouwen dat mogelijk te maken krijgt met automatisering dubbel zo groot is ([55]) en de banen van vrouwen vaak een groter transformatiepotentieel hebben.

4.4.1.3. Het lage percentage vrouwen onder afgestudeerden op STEM-gebieden of in computerwetenschappen en informatietechnologie zorgt in sommige landen voor significante uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid en loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen in het kader van de verspreiding van AI ([56]). De kwestie van gendergelijkheid moet op alle niveaus beter worden aangepakt. Een sociale dialoog en beter beleid om op deze trends te anticiperen zijn van cruciaal belang.

4.4.2. *Nieuwe wereldwijde ongelijkheden*

4.4.2.1. De ontwikkeling van AI wordt ondersteund door onzichtbare werknemers, die zich meestal in lage-inkomenslanden bevinden en met slechte arbeidsomstandigheden te maken hebben ([57]).

([47]) V. Mandinaud, A. Ponce del Castillo (2024), AI systems, risks and working conditions, in Artificial intelligence, labour and society, ETUI.
([48]) Kellogg et al. 2020.
([49]) EU-OSHA(2024), Worker management through AI - From technology development to the impacts on workers and their safety and health, 2024.
([50]) EU-OSHA (2022), OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces, 2022.
([51]) OESO (2023).
([52]) Eloundou, T. et al. (2023), "GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models".
([53]) Comunale et al. (2024); Brynjolfsson E. et al. (2023): Generative IA at work, NBER Working Paper No. 3116.
([54]) OESO 2024.
([55]) ILO Global Survey on Microtasks workers (2017), Tubaro et al. (2020). "The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence". Big Data & Society, 7(1).
([56]) Verslag van de Franse commissie voor generatieve AI, 2024.
([57]) De ontwikkeling van AI wordt wereldwijd ondersteund door onzichtbare werknemers, die zich meestal in lage-inkomenslanden bevinden en met slechte arbeidsomstandigheden te maken hebben. Tubaro et al. (2020).

4.5. ***Een sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers zijn van cruciaal belang om het potentieel van AI te benutten.***

4.5.1. Vanwege de specifieke kenmerken van AI-systemen en hun impact op organisatorische kwesties zijn aanvaarding, betrouwbaarheid en vertrouwen in de ontwikkeling en toepassing van AI van cruciaal belang voor de positieve effecten ervan ([58]).

4.5.2. Het raadplegen van werknemersvertegenwoordigers leidt aantoonbaar tot betere prestaties en arbeidsomstandigheden ([59]). Wanneer werknemersvertegenwoordigers gebruikmaken van het systeem van een "collectieve stem" van medezeggenschap, helpt dit om de privacy, autonomie en beslissingsvrijheid van werknemers te beschermen tegen technologieën voor personeelsbeheer ([60]).

4.5.3. Om overal waar AI wordt ingezet te zorgen voor een doeltreffende sociale dialoog dringt het EESC aan op expliciete richtsnoeren in relevante juridische en niet-juridische teksten.

4.5.4. Mensen en belanghebbenden moeten kiezen op welke manier en voor welke doeleinden AI wordt ingezet in onze samenlevingen en op het werk. De sociale partners en burgers moeten worden betrokken bij publieke debatten, AI-geletterdheid en opleiding.

4.6. ***Voorbereid zijn op de inzet van AI is van essentieel belang*** ([61])***.***

4.6.1. Voor de benutting van het potentieel van AI op het werk roept het EESC de Europese Commissie op om:

4.6.1.1. beleidsmakers op alle niveaus ertoe aan te zetten om het vaardighedenbeleid zo te herzien dat opkomende AI-systemen werknemers aanvullen in plaats van hen te vervangen;

4.6.1.2. overheden ertoe aan te zetten om AI-modules te ontwikkelen in vroegschoolse educatie en opleiding en om bewustmakingsmateriaal over AI beschikbaar te stellen voor burgers. Dit beleid moet ervoor zorgen dat er binnen het formele onderwijs in een vroeg stadium kennis over AI-technologieën wordt verspreid, zodat alle burgers zich hiermee vertrouwd kunnen maken;

4.6.1.3. aan te dringen op een snelle toepassing van artikel 4 van de AI-verordening, waarin is bepaald dat aanbieders en gebruiksverantwoordelijken van AI-systemen maatregelen moeten nemen om te zorgen voor een toereikend niveau van AI-geletterdheid bij hun personeel.

5. Handhaving en aanpassing van de huidige EU-wetgeving

5.1. ***De AVG*** ([62]) ***is niet specifiek ontworpen om problemen met gegevensbescherming op de werkplek aan te pakken.***

5.1.1. De rechtsgronden van de AVG als een op zichzelf staande verordening volstaan niet om het risico van schadelijke AI-systemen op de werkplek te beperken, omdat ze geen rekening houden met de specifieke aard van AI-systemen als het aankomt op de verwerking van persoonsgegevens op de werkplek.

5.1.2. Men is het erover eens dat toestemming van de werknemer of een legitiem belang geen geldige basis vormt voor gegevensverwerking bij een asymmetrische machtsdynamiek op de werkplek ([63]). Uit een recente enquête onder 6 300 werknemers in Noordse landen blijkt dat in alle sectoren waarop de studie betrekking heeft sprake is van misbruik bij een dergelijke asymmetrische machtsverhouding ([64]).

5.1.3. Artikel 15, lid 1, onder h), van de AVG, met betrekking tot transparantievereisten, heeft een beperkt toepassingsgebied, aangezien semigeautomatiseerde besluitvorming er niet onder valt.

([58]) OESO (2024).
([59]) OESO (2023), "The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers".
([60]) FEPS (2024), Algorithm by and for the workers.
([61]) Cazzaniga et al. (2024).
([62]) PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1.
([63]) EPRS (2022).
([64]) FEPS (2024).

5.1.4. Werknemers kunnen meer geraakt kunnen worden door de verwerking van gegevens die over andere werknemers worden verzameld dan door gegevens die over henzelf worden verzameld ([65]). De rechten van vakbonden of werknemersvertegenwoordigers om controle uit te oefenen op het verzamelen en verwerken van gegevens zijn beperkt. Het idee dat privacygerelateerde schade altijd individueel van aard is, vormt een grote zwakte waar het gaat over algoritmische beheersystemen. Bovendien schieten de bepalingen inzake effectbeoordelingen inzake gegevensbescherming tekort.

5.1.5. In artikel 88 van de AVG wordt erkend dat de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de arbeidsverhouding moet worden beschermd via "nadere regels" die de lidstaten bij wet of bij collectieve overeenkomst kunnen vaststellen ([66]). Sinds de AVG in werking is getreden, is artikel 88 weinig toegepast en in bijna alle lidstaten een dode letter gebleven ([67]).

5.1.6. Om werknemers meer zeggenschap over hun gegevens te geven zou de Europese Commissie maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat artikel 88 van de AVG doeltreffend wordt gehandhaafd.

5.2. ***De AI-verordening***

5.2.1. Het bredere doel van de AI-verordening is om de invoering en verspreiding van AI in de EU te stimuleren door werk te maken van een uniform rechtskader voor "betrouwbare AI", gebaseerd op de logica dat het gebruik van AI gangbaarder zal worden als de daarmee samenhangende risico's worden aangepakt. Aangezien het om transversale wetgeving gaat, worden met de verordening een aantal dwingende doelstellingen nagestreefd, zoals een hoog niveau van bescherming van de gezondheid, veiligheid en grondrechten. De rechtsgrond van de AI-verordening is voornamelijk gebaseerd op de VWEU-bepalingen over de eengemaakte markt. De AI-verordening is niet specifiek ontworpen om problemen op de werkplek aan te pakken ([68]).

5.2.2. Met de AI-verordening worden er beperkende maatregelen opgelegd voor het gebruik van AI op de werkplek. Zo zijn bepaalde systemen verboden en gelden er strenge eisen voor de beschikbaarstelling of uitrol van AI-systemen, vooral systemen die worden geclassificeerd als systemen met een hoog risico omdat ze worden gebruikt op het gebied van werkgelegenheid, personeelsbeheer en toegang tot zelfstandige arbeid. In dit opzicht is de AI-verordening een belangrijke stap in de goede richting.

5.2.3. Het EESC stelt verschillende hiaten in de AI-verordening vast met betrekking tot grondrechten op de werkplek.

5.2.3.1. In de AI-verordening wordt erkend dat een voorafgaande definiëring van het risico niet volstaat om bescherming te bieden tegen de potentiële schade van AI-systemen, en dat het niet volledig vooraf kan worden bepaald, aangezien dit ook afhangt van de context waarin ze worden uitgerold ([69]). Systemen voor het beheer van de risico's van AI-systemen met een hoog risico moeten gedurende de gehele levensduur van het systeem worden toegepast (artikel 9). In de AI-verordening wordt echter uitdrukkelijk de mogelijkheid erkend dat een AI-systeem, ook al voldoet het aan de verordening, een risico kan inhouden voor de gezondheid of veiligheid van personen of voor de grondrechten (artikel 82) ([70]).

5.2.3.2. De verplichting om een effectbeoordeling op het gebied van de grondrechten uit te voeren voor systemen met een hoog risico is alleen van toepassing op publiekrechtelijke organen, particuliere entiteiten die openbare diensten verlenen, en banken en verzekeringsmaatschappijen (artikel 27).

5.2.3.3. Werknemersvertegenwoordigers hebben alleen recht op informatie, niet op raadpleging (artikel 26, lid 7). AI-testomgevingen voor regelgeving (artikel 57) en het testen van systemen met een hoog risico onder reële omstandigheden (artikel 60) zijn uitsluitend toegestaan voordat het systeem in gebruik wordt genomen.

([65]) Martin Tisné (2020): The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective, Luminate, Cyber Policy Center aan de Universiteit van Stanford.
([66]) Artikel 88 wordt in de EU-lidstaten nog steeds sterk onbenut.
([67]) Abraha H. (2023) "Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules", The Modern Law Review.
([68]) Aida Ponce Del Castillo, "The EU's AI Act: governing through uncertainties and complexity, identifying opportunities for action, global workplace law and policy", kluwerlawonline.com, 2024.
([69]) Isabel Kusche (2024) "Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk", Journal of Risk Research.
([70]) Isabel Kusche (2024).

5.2.3.4. Het EESC is van mening dat experimenten cruciaal zijn om organisaties in staat te stellen risico's vast te stellen, onbedoelde gevolgen te testen en algoritmen in een gecontroleerde omgeving te verfijnen voordat ze op grote schaal worden uitgerold. De AI-verordening moet worden ondersteund door expliciete richtsnoeren om juridische duidelijkheid te verschaffen en ondubbelzinnige toepassing en handhaving te waarborgen.

5.2.4. Om deze problemen aan te pakken roept het EESC het AI-bureau op om bij de ontwikkeling van zijn eerste richtsnoeren nauw samen te werken met de Europese sectoroverschrijdende sociale partners, met het oog op duidelijke richtsnoeren en verduidelijkingen inzake AI-systemen die de emoties van natuurlijke personen lezen. Er moeten diepgaande, robuuste en duidelijk gestructureerde coördinatiekanalen tussen het AI-bureau en DG EMPL en DG Connect van de Europese Commissie worden opgezet.

5.2.5. Het is aan de aanbieders om een effectbeoordeling inzake grondrechten uit te voeren voor systemen met een hoog risico voordat deze overal worden ingezet.

5.2.6. Het EESC dringt aan op duidelijke richtsnoeren voor de wijze waarop testomgevingen en testen onder reële omstandigheden kunnen worden gebruikt in toekomstige initiatieven voor AI op het werk.

5.3. *Richtlijnen betreffende informatie en raadpleging van werknemers, veiligheid en gezondheid van werknemers op het werk, en de autonome kaderovereenkomst van de Europese sociale partners over digitalisering*

5.3.1. Richtlijn 2002/14/EG ([71]) waarborgt het collectieve recht op informatie en raadpleging van werknemersvertegenwoordigers en geldt voor elke anticiperende maatregel die de werkgelegenheid bedreigt, alsook voor elke beslissing die "ingrijpende veranderingen" in de arbeidsorganisatie met zich meebrengt (artikel 4). Op grond van Richtlijn 89/391/EG ([72]) moeten werkgevers de veiligheid en gezondheid van de werknemers in alle werkgerelateerde omstandigheden waarborgen, zorgen voor informatie en opleiding en werknemersvertegenwoordigers raadplegen over gezondheid en veiligheid. Aangezien AI-instrumenten op ondoorzichtige wijze worden ingevoerd en volop in ontwikkeling zijn, en gezien het feit dat het definiëren van "substantiële wijzigingen" een complexe aangelegenheid is, moet de toepassing van deze richtlijnen echter worden versterkt door middel van expliciete richtsnoeren.

5.3.2. De iteratieve en dynamische aard van AI-systemen sluit aan bij het proces van de iteratieve dialoog dat deel uitmaakt van de kaderovereenkomst van de Europese sociale partners inzake digitalisering ([73]).

5.3.3. In de overeenkomst wordt echter maar zijdelings op AI-kwesties ingegaan. Specifieke AI-gerelateerde acties in verband met de uitvoering van deze overeenkomst door de nationale sociale partners, zijn tot nu toe vrij beperkt gebleven; de meeste daarvan hadden alleen betrekking op kwesties aangaande telewerk en het recht om offline te zijn.

5.3.4. De Europese Commissie zou in een ad-hocinstrument duidelijk moeten ingaan op de context van AI, om rekening te houden met de dynamische dimensie van de sociale dialoog en de gezondheids- en veiligheidsrisicobeoordelingen van AI-systemen in de autonome overeenkomst.

5.4. *De richtlijn betreffende platformwerk* ([74])

5.4.1. De richtlijn betreffende platformwerk bevat bepalingen die geautomatiseerde systemen voor toezicht en besluitvorming effectief zouden kunnen reguleren. In het bijzonder wordt in hoofdstuk III ([75]):

— de algoritmische transparantieregeling van de AVG uitgebreid naar zowel volledig geautomatiseerde als semigeautomatiseerde beslissingen;

— een collectief recht op informatie en expertise vastgesteld door te vereisen dat digitale arbeidsplatforms algoritmische beheersystemen begrijpelijk maken voor platformwerkers, hun vertegenwoordigers en de arbeidsautoriteiten;

— bepaald dat platforms de gegevensbeschermingseffectbeoordeling moeten meedelen aan werknemersvertegenwoordigers;

([71]) PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29.
([72]) PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1.
([73]) https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation.
([74]) PB L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([75]) J. Adams-Prassl, H. Abraha et al (2023).

— verboden dat persoonsgegevens worden verwerkt “die niet intrinsiek verbonden zijn met en strikt noodzakelijk zijn voor de uitvoering van hun overeenkomst” en verboden dat persoonsgegevens worden verwerkt “met betrekking tot de emotionele of psychologische toestand” van platformwerkers, onder alle omstandigheden;

— een recht op een menselijke interface geïntroduceerd (artikel 10 over menselijk toezicht op monitoringsystemen en besluitvormingssystemen, en artikel 11 over menselijke toetsing).

— in artikel 12 over veiligheid en gezondheid een specifiek aantal voorschriften opgenomen voor de beoordeling van de risico’s die systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming inhouden voor de veiligheid en gezondheid van werknemers.

5.4.2. De bepalingen van hoofdstuk III van de richtlijn betreffende platformwerk zijn alleen van toepassing op personen die platformwerk verrichten. Algoritmische managementpraktijken op reguliere werkplekken zijn echter al een feit ([76]), bijvoorbeeld bij het toewijzen en optimaliseren van werktijden, het screenen en beoordelen van sollicitanten, het beoordelen van werkprestaties en het behandelen van personeelskwesties. Het EESC verzoekt de Europese Commissie het toepassingsgebied van de bepalingen van hoofdstuk III van de richtlijn betreffende platformwerk uit te breiden tot alle werknemers.

Brussel, 22 januari 2025.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Oliver RÖPKE

([76]) EU Science Hub (2024), “Algoritmische managementpraktijken op reguliere werkplekken zijn al een feit”.

BIJLAGE I

Het volgende wijzigingsvoorstel is tijdens de behandeling van het advies verworpen, hoewel er meer dan een kwart van de stemmen voor werd uitgebracht (art. 14, lid 3, rvo):

WIJZIGINGSVOORSTEL 1

SOC/803

Artificiële intelligentie ten dienste van werknemers

Het hele advies van de afdeling SOC door de volgende tekst vervangen (toelichting/motivering aan het eind van het document):

Wijzigingsvoorstel

1. **Conclusies en aanbevelingen**

1.1. "Nu door de verspreiding van artificiële intelligentie (AI) een nieuwe digitale revolutie voor de deur staat, heeft Europa de kans om zijn tekortkomingen op het gebied van innovatie en productiviteit te verhelpen en zijn productiepotentieel te herstellen ([1])."

1.2. Momenteel heeft Europa weinig in de melk te brokkelen als het op digitale technologieën zoals AI ([2]) aankomt. De VS en China hebben al een grote voorsprong opgebouwd en deze kloof zal moeilijk te overbruggen zijn ([3]). Bovendien zijn er wat de groei van de arbeidsproductiviteit betreft grote verschillen tussen de VS en de EU (eurozone) ([4]). Sinds het begin van de pandemie tot medio 2024 is de arbeidsproductiviteit per gewerkt uur in de eurozone met 0,9 % gestegen, tegenover 6,7 % in de Verenigde Staten. Volgens een analyse van de Europese Centrale Bank hangen deze cijfers samen met de werknemersdynamiek op de arbeidsmarkt en meer investeringen in digitalisering ([5]).

1.3. De potentiële voordelen van de inzet van AI zijn aanzienlijk: AI vergroot het concurrentievermogen en de productiviteit, stimuleert innovatie en wetenschappelijke vooruitgang ([6]), geeft een impuls aan de groene transitie ([7]) en draagt bij aan betere arbeidsomstandigheden. Wat de digitale transitie betreft moeten we ervoor zorgen dat de EU niet de boot mist. Om het potentieel van AI te kunnen benutten moeten de fabels en de angst rond AI worden ontzenuwd en weggenomen.

1.4. In het werk zijn de voordelen van AI onder andere: routinematige en saaie taken worden geautomatiseerd; de capaciteiten van werknemers worden aangevuld en zij hebben de handen vrij om zich te richten op meer stimulerend en waardevoller werk; werknemers kunnen taken sneller uitvoeren en betere output leveren. AI kan ook helpen om de arbeidsorganisatie en de taakinvulling te verbeteren en om beter in kaart te brengen welke vaardigheden en banen in de toekomst nodig zullen zijn ([8]). Dat vereist brede instemming van en samenwerking met de beroepsbevolking en opleidingen voor werknemers voor de uitrol en het gebruik van AI op de werkplek. Bij de ontwikkeling, de uitrol en het gebruik van AI moet altijd het "human in command"-beginsel worden gehuldigd.

1.5. Met de grootschalige toepassing van AI zullen managers en werknemers ook beter in staat zijn om de veiligheid en gezondheid op het werk te verbeteren door middel van onbevooroordeelde en empirisch onderbouwde risicobeoordelingen en gerichte inspecties, en kan beter in kaart worden gebracht voor welke problemen (waaronder psychosociale risico's) maatregelen nodig zijn. Hierbij gaat het onder meer om betere preventie van arbeidsongevallen ([9]).

([1]) Europese Commissie (2024), *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe*.
([2]) Onderzoeksdienst van het Europees Parlement, AI investment: EU and global indicators.
([3]) Europese Commissie (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.
([4]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202406_01~9c8418b554.en.html.
([5]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202404_01~3ceb83e0e4.en.html.
([6]) Zie bijvoorbeeld CEPS's AI World, Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.
([7]) OESO (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Parijs, https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en.
([8]) Zie bijvoorbeeld Lane, M., M. Williams en S. Broecke (2023), "The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 288, OECD Publishing, Parijs.
([9]) EU-OSHA (2021), *Impact of artificial intelligence on occupational safety and health*.

1.6. Tegelijkertijd wekt een uitgebreider gebruik van AI in de arbeidswereld angsten en zorgen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om meer stress door intensivering van taken, meer monitoring en controle, gebrek aan menselijk toezicht, verlies van autonomie en het snel achterhaald raken van verworven vaardigheden.

1.7. Om deze vrees weg te nemen is voor de sociale partners en de sociale dialoog op alle niveaus een essentiële rol weggelegd. Voor een verantwoorde en "betrouwbare" toepassing van AI in de arbeidswereld is, in overeenstemming met de toepasselijke nationale regels en praktijken, een positieve en stimulerende omgeving voor de sociale dialoog een vereiste.

1.8. De digitale agenda van de EU voor 2030 omvat in totaal 116 wetgevingsteksten ([10]). Meer in het bijzonder wordt de impact van AI op de arbeidswereld al afgedekt door de EU-wetgeving inzake AI — het huldigen van het "human in command"-beginsel — en de bestaande sociale wetgeving ([11]). De toepassing en handhaving van het bestaande rechtskader is van essentieel belang voor een soepele uitrol van AI, zodat deze technologie als aanjager van de economische en technologische vooruitgang in de EU kan fungeren.

1.9. In het licht van dit alles valt het te betreuren dat er, ondanks het brede wetgevingskader dat al voorziet in een alomvattende en toereikende regulering van AI op de werkplek, volgens de Europese Commissie nog altijd nieuwe wetgeving nodig is voor de impact van de digitalisering op de arbeidswereld ([12]). Dit is ook in tegenspraak met de huidige politieke toezegging om de regelgeving te vereenvoudigen en de regelgevings- en rapportagevereisten met 25 % te verminderen. Voor verdere vooruitgang en investeringen in AI in de EU zou het een zeer negatief signaal afgeven als het bestaande regelgevingskader vóór de toepassing ervan alweer wordt gewijzigd.

1.10. De Commissie zou bedrijven juist de ruimte moeten bieden om binnen het huidige rechtskader een verantwoord en ethisch gebruik van AI-technologieën te ontwikkelen. Op die manier wordt de autonomie van de sociale partners geëerbiedigd en wordt AI een middel om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, de groene transitie te bevorderen en het concurrentievermogen van de EU te vergroten.

1.11. Om bedrijven, en met name kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), effectief te ondersteunen bij de invoering van AI is er behoefte aan i) een efficiënte en effectieve toepassing en handhaving van de bestaande wetgeving en richtsnoeren, waarbij aanvullende eisen en meervoudige rapportage koste wat kost moeten worden vermeden; ii) een krachtige sociale dialoog, mede door de capaciteiten van de sociale partners te versterken, met inachtneming van nationale praktijken; en iii) beschikbaarheid van geschoolde arbeidskrachten en passende opleidingsmogelijkheden.

2. **Kansen en uitdagingen van AI voor de economie van de EU**

2.1. Advies SOC/803 is opgesteld op basis van het voorstel voor een initiatiefadvies van groep II (met als oorspronkelijke titel: "Artificiële intelligentie ten dienste van werknemers: de rol van vakbonden bij het voorkomen en tot een minimum beperken van de negatieve gevolgen van AI voor de arbeidswereld"), dat tot doel had de gevolgen van AI voor de arbeidswereld in kaart te brengen en voorstellen (al dan niet van wetgevende aard) en aanbevelingen te doen voor de bescherming van de privacy en de grondrechten van werknemers, en dat later is samengevoegd met het verkennende advies "Kunstmatige intelligentie — potentieel en risico's in het kader van het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid", waar het Poolse voorzitterschap om had verzocht ([13]).

([10]) Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) Zie sectie 3 van dit tegenadvies voor meer informatie.

([12]) Zie de opdrachtbrief aan Roxana Mînzatu, uitvoerend vicevoorzitter van de Europese Commissie.

([13]) Verkennend advies op verzoek van het Poolse voorzitterschap "Kunstmatige intelligentie — potentieel en risico's in het kader van het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid".

2.2. AI kan enorme voordelen opleveren, waaronder grotere productiviteitswinsten, snellere wetenschappelijke vooruitgang en een bijdrage aan de aanpak van de klimaatverandering ([14]). AI stimuleert innovatie en is terecht aangemerkt als een transformatieve kracht die onze hele economie hervormt ([15]). Het is van het grootste belang dat EU-bedrijven voorop lopen in deze ontwikkeling, zodat het concurrentievermogen van de EU wordt versterkt en zij tot een internationale referentie op het gebied van AI kan uitgroeien. "Met onze artificiële intelligentie (AI) loopt Europa al voorop bij het veiliger en betrouwbaarder maken van AI en het aanpakken van de risico's die voortvloeien uit het misbruik ervan. We moeten er nu op inzetten om een wereldleider te worden op het gebied van AI-innovatie ([16])."

2.3. De digitale transformatie is een kans voor Europa, maar we staan wel voor grote uitdagingen. Volgens schattingen is het aanvankelijk langzaam op gang komende gebruik van AI-instrumenten in Europese ondernemingen sinds de opkomst van GenAI-instrumenten snel toegenomen. Er lijkt echter een aanmerkelijk verschil te bestaan tussen het gebruik door grote ondernemingen en het gebruik door kmo's ([17]). Er zijn ook verschillen per sector en per land: volgens Eurostat werd er in 2023 in de informatie- en communicatiesector en bij professionele en wetenschappelijke en technische activiteiten volop gebruik gemaakt van AI, terwijl de invoering ervan in andere sectoren beperkt bleef. Ook van lidstaat tot lidstaat loopt het gebruik ervan sterk uiteen ([18]).

2.4. Zoals in het rapport-Draghi staat: "Nu door de verspreiding van artificiële intelligentie (AI) een nieuwe digitale revolutie voor de deur staat, heeft Europa de kans om zijn tekortkomingen op het gebied van innovatie en productiviteit te verhelpen en zijn productiepotentieel te herstellen ([19])." Europa heeft echter weinig in de melk te brokkelen als het op digitale technologieën zoals AI aankomt. De VS en China hebben al een grote voorsprong opgebouwd en deze kloof zal moeilijk te overbruggen zijn ([20]).

2.5. Het Global AI Vibrancy-instrument van de Stanford University ([21]) toont de plaats van afzonderlijke landen op de AI Vibrancy-ranglijst. De VS, China en het Verenigd Koninkrijk bezetten de eerste drie plaatsen en in de top 10 staan slechts twee EU-lidstaten (Frankrijk en Duitsland, op respectievelijk de 5e en de 8e plaats). Volgens het AI-indexverslag ([22]) kwamen 61 opvallende AI-modellen van in de VS gevestigde instellingen, wat duidelijk veel meer is dan de 21 AI-modellen van de EU en de 15 AI-modellen van China.

2.6. Bij de wereldwijde enquête van McKinsey ([23]) zei 65 % van de respondenten dat hun organisaties regelmatig gebruikmaken van generatieve AI (GAI), bijna dubbel zoveel als bij hun vorige enquête minder dan een jaar eerder. Dit werkt door in de prestaties van ondernemingen. Wanneer bijvoorbeeld bekende GAI-technologieën op de werkplek worden ingezet, neemt de efficiëntie volgens ramingen met 10-20 % toe, en wanneer AI wordt gebruikt om workflows en taken opnieuw vorm te geven, kan het potentieel zelfs nog groter zijn ([24]). Bedrijven gebruiken AI vooral voor marketing en verkoop, de ontwikkeling van producten en diensten en IT ([25]).

2.7. ***Kansen en uitdagingen van AI in de arbeidswereld***

2.7.1. AI zal de arbeidswereld op tal van manieren beïnvloeden en kan in alle sectoren van de economie een belangrijke onderdeel van allerlei banen gaan worden. Er zijn kansen en uitdagingen, en het is ook belangrijk hoe zowel werkgevers als werknemers hiertegenaan kijken.

([14]) OESO (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024* (Volume 1): Embracing the Technology Frontier, OECD Publishing, Parijs.
([15]) Zie bijvoorbeeld CEPS's AI World, Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.
([16]) Politieke beleidslijnen voor de volgende Europese Commissie 2024-2029.
([17]) In 2023 maakte 8 % van de ondernemingen in de EU gebruik van artificiële-intelligentietechnologieën. Voor grote EU-ondernemingen was dit 30,4 %. Zie Eurostat Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained.
([18]) Eurostat, Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained.
([19]) Europese Commissie (2024), *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe*.
([20]) Europese Commissie (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.
([21]) Global AI vibrancy tool.
([22]) Het AI Indexverslag, zie ook hier.
([23]) The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value.
([24]) Boston Consulting Group (2023), Turning GenAI Magic into Business Impact.
([25]) The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value.

2.7.2. AI verhoogt de productiviteit, bijvoorbeeld door routinematige taken te automatiseren en de capaciteiten van werknemers aan te vullen ([26]). Een van de tien voornaamste conclusies uit het AI-indexverslag ([27]) was dat AI werknemers helpt om productiever te zijn en werk van hogere kwaliteit oplevert. Dankzij AI kunnen werknemers hun taken sneller voltooien en hun output verbeteren. Uit bepaalde studies blijkt dat de vaardigheidskloof tussen laag- en hooggeschoolde werknemers met behulp van AI gedicht kan worden. In andere studies wordt er echter voor gewaarschuwd dat het gebruik van AI zonder adequaat menselijk toezicht kan leiden tot mindere prestaties.

2.7.3. AI-instrumenten kunnen voor bedrijven een hulpmiddel zijn om in kaart te brengen welke vaardigheden er bij hun personeelontbreken en om de lacunes op het gebied van digitale vaardigheden (of andere vaardigheden) aan te pakken ([28]). Met behulp van AI kunnen bedrijven dus een beter beeld krijgen van hun toekomstige aanwervingsbehoeften. Zoals onder meer is opgemerkt door de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) maakt in heel Europa 70 % van het HR-personeel gebruik van enige vorm van AI bij het zoeken naar of beoordelen van kandidaten, en kunnen door AI ondersteunde aanwervingsprocedures ook een betere ervaring opleveren voor sollicitanten ([29]).

2.7.4. Er zijn studies die het effect van AI op de werkgelegenheid in kaart brengen. In een discussienota van het IMF ([30]) wordt gesteld dat wereldwijd 40 % van de werknemers met AI te maken zal krijgen. In geavanceerde economieën is naar schatting 60 % van de banen blootgesteld aan AI, waarbij ongeveer de helft van die banen baat heeft bij AI en er productiever door wordt, terwijl de andere helft er negatieve gevolgen van kan ondervinden. Volgens het WEF ([31]) is de verwachting dat er tussen nu en 2030 netto 78 miljoen banen (7 % van de huidige totale werkgelegenheid) zullen bijkomen.

2.7.5. Volgens een grootscheepse enquête van de OESO naar de gevolgen van AI op het werk waren zowel werknemers als werkgevers zeer te spreken over de impact van AI op hun prestaties en arbeidsomstandigheden. Zo vonden 79 % en 80 % van de AI-gebruikers in respectievelijk de financiële sector en de verwerkende industrie dat ze dankzij AI betere prestaties leverden, terwijl in beide sectoren 8 % van mening was dat ze door AI slechter waren gaan presteren. Bij alle gebruikte indicatoren voor prestaties en arbeidsomstandigheden waren werknemers die AI gebruiken ruim vier keer zo vaak geneigd te zeggen dat hun prestaties en arbeidsomstandigheden erdoor waren verbeterd in plaats van verslechterd ([32])."

2.7.6. Het EESC wijst erop dat AI-instrumenten de gezondheid en veiligheid op het werk kunnen verbeteren door de werkdruk van werknemers te verlichten ([33]), het evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen ([34]) en de geestelijke gezondheid op het werk te verbeteren ([35]). AI-tools kunnen gevaarlijke taken overnemen of verminderen en spier- en skeletaandoeningen helpen voorkomen. Door de tijd die werknemers besparen op hun taken kan hun welzijn toenemen. AI-instrumenten kunnen de arbeidstevredenheid vergroten ([36]). Het gebruik van AI-toepassingen kan leiden tot betere, eerlijkere en niet-discriminerende beslissingen en praktijken, bijvoorbeeld bij de werving van werknemers ([37]).

2.7.7. AI kan onder meer op de volgende manieren risico's op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk verminderen of wegnemen:

a) door managers en werknemersvertegenwoordigers betere informatie te verstrekken voor het in kaart brengen van kwesties inzake gezondheid en veiligheid op het werk (waaronder psychosociale risico's) en gebieden waarop maatregelen in dit verband nodig zijn teneinde verschillende risicofactoren zoals intimidatie en geweld te beperken, alsmede door vroegtijdig te waarschuwen voor gevaarlijke situaties, stress, gezondheidsproblemen en vermoeidheid in verband met taken en activiteiten die door werknemers worden uitgevoerd;

([26]) Deze trend valt op te maken uit verslagen en studies over de ontwikkeling van banen, zoals het Future of Jobs Report 2025 van het World Economic Forum (Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs | World Economic Forum).
([27]) Het AI Indexverslag, zie ook hier.
([28]) WEF-forum.
([29]) Zie bijvoorbeeld EURES, How AI can improve the talent acquisition process.
([30]) IMF Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work.
([31]) WEF, Future of Jobs Report 2025 januari 2025.
([32]) Lane, M., M. Williams en S. Broecke (2023), "The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing, Parijs.
([33]) 33 Workplace Intelligence, AI at Work 2020 Stud, CIPD and PA Consulting; People and machines: from hype to reality; Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([34]) EP-studie, Improving working conditions using Artificial Intelligence, 2021.
([35]) Studie Workplace Intelligence, AI at Work 2020.
([36]) Lane, M., M. Williams en S. Broecke (2023), "The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing, Parijs.
([37]) Dana Pessach, Gonen Singer, Dan Avrahami, Hila Chalutz Ben-Gal, Erez Shmueli, Irad Ben-Gal, Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming, Decision Support Systems, Volume 134, 2020.

b) door werknemers en managers in realtime advies op maat te geven om veilig gedrag te stimuleren. Zo kunnen organisaties monitoringapparatuur gebruiken waarmee de biometrische informatie van werknemers wordt gemeten om vermoeidheid, met het risico op ongevallen, te vermijden;

c) door empirisch onderbouwde preventie en geavanceerde risicobeoordelingen op de werkplek te ondersteunen;

d) door empirisch onderbouwde en efficiëntere, doelgerichtere inspecties op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk te ondersteunen;

e) door de kracht van automatisering en robotisering in de industrie, de logistiek of de bouw te benutten om de risico's van repetitieve en gevaarlijke taken te beperken ([38]);

f) door gebruik te maken van IoT-apparaten en sensoren voor het in realtime monitoren van arbeidsapparatuur kunnen defecten of storingen van apparatuur worden opgespoord voordat deze zich voordoen, wat bijdraagt tot een betere veiligheid;

g) door gebruik te maken van vorderingen op het gebied van artificiële intelligentie en *virtual* en *augmented reality* voor het virtueel testen van bepaalde veiligheidsconfiguraties en -omstandigheden, om werknemers risicovrije opleidingen te bieden en werkgevers te helpen opleidingen op maat aan te bieden;

h) door onderzoek met exoskeletten toe te passen om de werknemer te ontlasten bij het hanteren van zware lasten. Er wordt ook aanzienlijke vooruitgang op dit gebied geboekt voor werknemers met een handicap;

i) door geautomatiseerde systemen in toeleveringsketens te integreren, om handmatige hantering te verminderen;

j) door met behulp van AI verwerkte gegevens te gebruiken om werkplekken en logistieke processen beter te ontwerpen, teneinde de blootstellingsrisico's van werknemers te beperken ([39]).

2.7.8. In onderzoek van het JRC ([40]) wordt gesteld dat de voortschrijdende digitalisering en automatisering in verschillende industrieën en het streven naar efficiëntie drijfveren zijn voor de toepassing van algoritmisch beheer op reguliere werkplekken. In dit onderzoek wordt geanalyseerd en in kaart gebracht wat algoritmisch beheer betekent (kansen en uitdagingen) voor veranderingen in de arbeidsorganisatie en voor de arbeidskwaliteit.

2.7.9. Wat veranderingen in de werkorganisatie betreft wijst het JRC specifiek op de volgende potentiële effecten van algoritmisch beheer: centralisatie van kennis en controle, herdefiniëring van taken en rollen en vervaging van organisatorische grenzen.

2.7.10. Het JRC brengt ook in kaart welke effecten het heeft op de kwaliteit van banen wat betreft vaardigheden en discretie, arbeidsintensiteit, sociale omgeving en inkomsten en vooruitzichten.

2.7.11. Zorgen, onzekerheden en vrees over de potentiële risico's en gevolgen van AI kunnen ons ervan weerhouden deze technologie te benutten, ook al kan AI banen verbeteren en efficiënter maken.

2.7.12. Beroepen zijn niet statisch en het EESC is van oordeel dat zelfs in banen die momenteel niet op grote schaal door AI worden beïnvloed, de vaardigheden zullen moeten worden bijgeschaafd. Opleiding en nieuwe vaardigheden zijn nodig om optimaal gebruik te maken van nieuwe datagestuurde technologische oplossingen (waaronder AI) op de werkplek.

2.7.13. Het is van essentieel belang bedrijven en hun werknemers te begeleiden bij het gebruik van AI en ervoor te zorgen dat geen enkel bedrijf, en met name geen enkele kmo, de AI-trein mist maar er juist ten volle van kan profiteren. Dit vereist bijscholing van werknemers en meer ondersteuning voor bedrijven. Werknemers moeten de nodige opleidingen krijgen en bedrijven hebben behoefte aan flexibiliteit om na te gaan hoe zij het beste in opleidingen voorzien. Een op vertrouwen gebaseerde dialoog met het oog op het uitwerken van geschikte, bedrijfsspecifieke praktijken is daarbij cruciaal. Doel is ervoor te zorgen dat de uitrol van AI-technologieën zowel bedrijven als werknemers ten goede komt, aangezien de productiviteit erdoor wordt verhoogd. Dit vereist betrokkenheid van zowel bedrijven als werknemers.

2.7.14. Om het potentieel van AI voor een sterker concurrentievermogen en een hogere productiviteit te benutten en ervoor te zorgen dat de EU niet achterop raakt bij de digitale transitie, moeten de mythen rond AI worden ontkracht en de vrees voor AI worden verlicht, waarbij de nadruk moet liggen op de uitvoering en handhaving van het bestaande wetgevingskader.

([38]) Zie het verslag Artificial intelligence for worker management: an overview.
([39]) Zie Work organisation and job quality in the digital age | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
([40]) Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. en Pesole, A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts, Sevilla: Europese Commissie, 2022, JRC129749.

3. **Het Europees kader voor het gebruik van AI op de werkplek**

3.1. ***Het huidige wetgevingskader van de EU***

3.1.1. Het EESC benadrukt dat de volgende, bestaande EU-wetgeving bepalingen bevat om ervoor te zorgen dat wanneer een AI-instrument op de werkplek wordt ingezet, enerzijds veilige en billijke arbeidsomstandigheden voor werknemers worden gewaarborgd en anderzijds werknemers worden betrokken bij de uitrol ervan.

— de algemene verordening gegevensbescherming uit 2016 (AVG): een niet-uitputtend overzicht van relevante artikelen in de AVG: artikel 35 (gegevensbeschermingseffectbeoordelingen); artikel 7 (verbiedt het koppelen van toestemming aan de uitvoering van een contract); artikel 9, lid 2 (transparantie van gegevensverwerking en beperking van de mogelijkheid om gevoelige persoonsgegevens te verwerken); artikel 15, lid 1, onder h) (recht op een zinvolle menselijke inbreng bij belangrijke beslissingen, met een opt-out voor volledig geautomatiseerde besluitvorming op de werkplek); artikel 22 (verbiedt volledig geautomatiseerde besluitvormingsprocessen in arbeidsrelaties); artikel 88 (ruimte voor collectieve onderhandelingen en voor lidstaten om op nationaal niveau strengere AVG-bepalingen vast te stellen voor de arbeidscontext);

— de AI-verordening uit 2024: In bijlage III bij de AI-verordening worden bepaalde AI-systemen die worden gebruikt voor werving, besluiten over bevordering, ontslag en toewijzing van taken, en de monitoring van personen in werkgerelateerde contractuele betrekkingen, ingedeeld als "hoog risico". Als gevolg van deze classificatie zouden deze AI-systemen onderworpen zijn aan wettelijke vereisten met betrekking tot risicobeheer (artikel 9), gegevenskwaliteit en datagovernance (artikel 10), documentatie en registratie (artikelen 11-12), transparantie en informatieverstrekking aan gebruikers (artikel 13), menselijk toezicht (artikel 14), robuustheid, nauwkeurigheid en beveiliging (artikel 15), en informatie over de uitrol van AI met een hoog risico op de werkplek, met geldboetes tot 15 000 000 EUR of tot 3 % van de wereldwijde jaaromzet. (Artikel 99, lid 4, onder g), Bovendien biedt artikel 2, lid 11, van de AI-verordening de lidstaten de mogelijkheid om gunstiger bepalingen vast te stellen voor de bescherming van de rechten van werknemers. Daarnaast bepaalt artikel 4 (AI-geletterdheid) dat aanbieders en exploitanten van AI-systemen maatregelen moeten nemen om, zoveel als mogelijk, te zorgen voor een toereikend niveau van AI-geletterdheid bij hun personeel en andere personen die namens hen AI-systemen exploiteren en gebruiken, en daarbij rekening moeten houden met hun technische kennis, ervaring, onderwijs en opleiding en de context waarin de AI-systemen zullen worden gebruikt, evenals met de personen of groepen personen ten aanzien van wie de AI-systemen zullen worden gebruikt;

— EU-kaderrichtlijn betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk uit 1989: kaderrichtlijn 89/391/EEG verplicht werkgevers een risicobeoordeling uit te voeren om er preventief voor te zorgen dat AI-instrumenten de veiligheid en gezondheid van werknemers niet schaden;

— de richtlijn voor gelijke behandeling in arbeid en beroep uit 2000;

— de richtlijn betreffende informatie en raadpleging uit 2002: artikel 4, lid 2, onder c), verplicht werkgevers om werknemers te informeren en te raadplegen over beslissingen die tot wezenlijke veranderingen in de arbeidsorganisatie of de arbeidsverhoudingen kunnen leiden;

— de richtlijn betreffende platformwerk uit 2024: digitale arbeidsplatformen zullen specifieke maatregelen moeten invoeren voor het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming (artikel 6), de menselijke monitoring van geautomatiseerde systemen (artikel 7), de menselijke evaluatie van belangrijke besluiten (artikel 8) en de informatie- en raadplegingsrechten van platformwerkers (artikel 9).

3.1.2. De uitdagingen voor bedrijven bij hun **organisatorische activiteiten** (cyberbeveiliging, inbreuken op de beveiliging, privacy, gegevensbeheer enz.) en de uitdagingen met betrekking tot de **organisatie van het werk** zijn ook op EU-niveau onderzocht. Naast de AVG,

— de NIS 2-richtlijn: de NIS 2-richtlijn verplicht bedrijven die essentiële diensten verlenen in een land — zoals energie, vervoer, waterbeheer, digitale infrastructuur en telecommunicatie enz. — om hun activiteiten zodanig te organiseren dat zij beter beschermd zijn tegen aanvallen en inbreuken op de veiligheid, met inbegrip van gegevensbeveiliging;

— de verordening cyberweerbaarheid ([41]): krachtens de verordening cyberweerbaarheid moeten fabrikanten van verbonden producten er beter voor zorgen dat kwetsbaarheden worden aangepakt en verholpen, en dat de bescherming van de apparaten/machines wordt verbeterd;

([41]) Krachtens de verordening cyberweerbaarheid moeten fabrikanten van verbonden producten er beter voor zorgen dat kwetsbaarheden worden aangepakt en verholpen, en dat de bescherming van de apparaten/machines wordt verbeterd.

— de richtlijn inzake de weerbaarheid van kritieke entiteiten en sectorspecifieke regelgeving, met inbegrip van DORA, hebben tot doel de organisatorische uitdagingen voor bedrijven in verband met het gebruik van AI specifiek aan te pakken.

3.1.3. Het EESC merkt op dat er, met hulp van het AI-bureau, gewerkt wordt aan een praktijkcode voor AI voor algemene doeleinden, waarin de regels van de AI-verordening voor aanbieders van AI-modellen voor algemene doeleinden en AI-modellen voor algemene doeleinden met systeemrisico's nader zullen worden uitgewerkt ([42]).

3.2. *Rol van de sociale dialoog*

3.2.1. Op alle niveaus komt de sociale partners en de sociale dialoog een essentiële rol toe bij het stimuleren van verantwoorde en "betrouwbare" AI in de arbeidswereld. Met het oog op een doeltreffende sociale dialoog over AI-kwesties dringt het EESC aan op de bevordering van een positief en gunstig klimaat voor de sociale dialoog. Een sterke en constructieve sociale dialoog op alle niveaus in overeenstemming met de toepasselijke nationale regels en praktijken biedt de beste garanties om de risico's en mogelijke schadelijke effecten tot een minimum te beperken, en moet tegelijkertijd het benutten van het potentieel ervan vergemakkelijken. In dat verband moet de capaciteit van de sociale partners op het gebied van AI worden ontwikkeld, zodat zij weten en begrijpen welke uitdagingen en kansen AI met zich meebrengt.

3.2.2. De Europese sociale partners hebben in juni 2020 de autonome kaderovereenkomst inzake digitalisering gesloten ([43]), die de volgende vier gebieden bestrijkt: 1) digitale vaardigheden en het veiligstellen van werkzekerheid; 2) regelingen inzake het online of offline zijn; 3) AI en ervoor zorgen dat de mens het heft in handen houdt; 4) eerbiediging van de menselijke waardigheid, en toezicht. Daarin wordt onder meer bepaald dat bij de uitrol van AI-systemen het "human in command"-beginsel moet worden gevolgd en dat deze systemen veilig moet zijn, d.w.z. dat schade moet worden voorkomen.

3.2.3. Wat de wisselwerking tussen de bestaande EU-wetgeving (de AI-verordening) en de sociale dialoog betreft, verzoekt het EESC het Europees AI-bureau om nauw samen te werken met de Europese sectoroverschrijdende sociale partners om ervoor te zorgen dat de rol van de sociale dialoog voldoende tot uiting komt in de komende richtsnoeren van het AI-bureau en in secundaire wetgeving. Het EESC verzoekt het AI-bureau voorts om duidelijkheid te scheppen over alle AI-systemen. Er moeten diepgaande, robuuste en duidelijk gestructureerde coördinatiekanalen tussen het AI-bureau en DG EMPL en DG Connect van de Europese Commissie worden opgezet.

3.3. *Evaluatie van de huidige situatie*

3.3.1. Het EESC is van mening dat in de 116 bestaande wetgevingsteksten in de digitale agenda van de EU voor 2030 (met name de AVG en de AI-verordening en de andere bovengenoemde wetgeving) voldoende aandacht wordt besteed aan de uitdagingen die AI op het werk met zich meebrengt, waaronder discriminatie, veiligheid en gezondheid op het werk, informatie en raadpleging, gegevensbescherming enz.

3.3.2. In het licht hiervan valt het te betreuren dat er, ondanks het brede wetgevingskader dat al voorziet in een alomvattende en toereikende regulering van AI op de werkplek, volgens de Europese Commissie nog altijd nieuwe wetgeving nodig is voor de impact van de digitalisering op de arbeidswereld. In de opdrachtbrief aan Roxana Mînzatu, uitvoerend vicevoorzitter voor Sociale Rechten, Vaardigheden, Hoogwaardige Banen en Paraatheid, staat namelijk dat er gezien deze impact van de digitalisering op de arbeidswereld met name een initiatief inzake algoritmisch beheer nodig is en eventueel wetgeving inzake AI op de werkplek, na overleg met de sociale partners. (…) ([44]).

3.3.3. Dit voornemen is ook in tegenspraak met de huidige beleidsprioriteit van vereenvoudiging en vermindering van de regelgevings- en rapportagevereisten met 25 %, alsmede met de algemeen gedeelde opvatting dat het huidige EU-kader moet worden vereenvoudigd om het concurrentievermogen en het ondernemingsklimaat van de EU te verbeteren.

([42]) Zie bijvoorbeeld hier.
([43]) Zie bijvoorbeeld hier.
([44]) Zie de opdrachtbrief aan, Roxana Mînzatu, uitvoerend vicevoorzitter van de Europese Commissie.

3.3.4. De Commissie zou bedrijven juist de ruimte moeten bieden om binnen het huidige rechtskader een verantwoord en ethisch gebruik van AI-technologieën te ontwikkelen. Dat zorgt ervoor dat de autonomie van de sociale partners wordt geëerbiedigd.

3.3.5. Als er toch een mogelijk initiatief met betrekking tot AI op de werkplek komt, dan moet dit in de eerste plaats gericht zijn op de daadwerkelijke uitvoering en handhaving van het bestaande alomvattende wetgevingskader van de EU. Daarnaast moet een dergelijk initiatief erop gericht zijn bedrijven te helpen de mogelijke risico's van AI in de arbeidswereld ([45]) te beperken en tegelijkertijd de kansen van AI ten volle te benutten. Dit zou zorgen voor meer welvaart, productiviteit, duurzaamheid en sociaal welzijn.

3.3.6. Het EESC is er stellig van overtuigd dat als de Commissie een nieuw initiatief inzake AI op de werkplek of inzake algoritmisch beheer voorstelt, dit initiatief hoofdstuk III van de richtlijn platformwerk *niet* als blauwdruk mag gebruiken. De regels in de richtlijn platformwerk zijn specifiek ontworpen voor dit soort bedrijven; als alle bedrijven in de EU als digitale arbeidsplatformen worden behandeld zal de invoering van nieuwe technologieën fors worden belemmerd.

3.3.7. Voorts zou een brede herziening van de bestaande wetgeving schadelijk zijn omdat het rompslomp oplevert voor zowel wetgevers als handhavingsinstanties, en een zeer negatief signaal afgeven voorde ontwikkeling van en investeringen in AI in de EU.

3.3.8. Het EESC dringt er daarom op aan nadrukkelijk aandacht te besteden aan het verminderen van de juridische complexiteit — die onder meer het gevolg is van overlappingen in de bestaande wetgeving en van meervoudige en doorlopende rapportageverplichtingen — aangezien dit Europese bedrijven beter in staat zal stellen om AI op een verantwoorde en ethische manier te gebruiken.

Motivering

Deze tekst omvat een wijzigingsvoorstel dat een standpunt verwoordt dat over het geheel genomen afwijkt van het door de afdeling gepresenteerde advies, en moet daarom als een tegenadvies worden beschouwd. Daarin wordt uiteengezet waarom het EESC van mening is dat er geen behoefte is aan aanvullende wetgeving inzake AI in de arbeidswereld en waarom de Commissie bedrijven de ruimte moet laten om binnen het huidige rechtskader verantwoorde en ethische benaderingen te ontwikkelen voor het werken met AI-technologieën.

Stemuitslag

Vóór: 112

Tegen: 136

Onthoudingen: 11

([45]) Voor een beschrijving van deze risico's zie Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. en Pesole, A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts, Sevilla: Europese Commissie, 2022, JRC129749.