

Artificiële intelligentie op het werk

Aanbevelingen voor coördinatoren en werknemersvertegenwoordigers in EOR's en SE's

Brussel, januari 2024 (update)



Dit document is bedoeld voor werknemersvertegenwoordigers in Europese Ondernemingsraden (EOR's) en ondernemingen met het statuut van een Europese vennootschap (*Societas Europaea* – SE) evenals voor de coördinatoren van industriAll Europe die hen ondersteunen. Het bevat informatie en richtsnoeren met betrekking tot de rol die zij kunnen spelen bij de aanpak van artificiële intelligentie (AI) en de steeds belangrijkere plaats ervan binnen hun multinationale ondernemingen.

Artificiële intelligentie op het werk: waar hebben we het precies over?

Artificiële intelligentie (AI) is een baanbrekende technologie die een significante impact heeft op zowel werknemers en werkgelegenheid als op ondernemingen. Voor de vakbonden bestaat de uitdaging erin om de kansen te grijpen die AI biedt om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren en kwaliteitsbanen te scheppen, en tegelijk de negatieve gevolgen ervan te beperken. De vakbonden moeten ervoor zorgen dat wie vandaag een baan heeft die door AI overgenomen zal worden, de nodige opleiding krijgt om de jobs van de toekomst te kunnen doen.

AI zal voor nieuwe banen zorgen, maar zal andere jobs doen verdwijnen. AI kan bijdragen aan een snel en betrouwbaar besluitvormingsproces, maar kan ook hoogst onbetrouwbaar zijn en tot foute beslissingen leiden die werknemers discrimineren. AI kan helpen om de werkomgeving veiliger te maken, maar kan ook tot onvoorziene gebeurtenissen of ongewenst gedrag van machines leiden waardoor werknemers aan risico's blootgesteld worden. Om er zeker van te zijn dat AI echt helpt om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren en voor werkgelegenheid van goede kwaliteit zorgt, moeten de werknemersvertegenwoordigers op alle niveaus in actie komen en met de directie in dialoog gaan over de voorwaarden die nodig zijn om werknemers te beschermen en hun belangen veilig te stellen. Het is van het grootste belang om dit thema op de agenda te plaatsen, aangezien de investeringsbeslissingen van vandaag bepalend zullen zijn voor hoe de arbeidsvoorwaarden van morgen er zullen uitzien. We moeten ervoor zorgen dat de AI-systemen die aangekocht worden geen afbreuk doen aan de arbeidsvoorwaarden en de kwaliteit van de werkgelegenheid. Deze praktische aanbevelingen vormen een eerste kennismaking met het thema AI en de manier waarop je ermee aan de slag kunt binnen de context van je EOR-werk.

Op het moment waarop we dit schrijven, bestaat er nog geen officieel aanvaarde, algemene definitie van AI omdat van bedrijf tot bedrijf of van sector tot sector kan verschillen wat de term inhoudt. In dit document bedoelen we met AI digitale apparatuur, robots en software die taken uitvoeren die doorgaans



met menselijke intelligentie geassocieerd worden. AI-systemen bootsen de op menselijke intelligentie gebaseerde data na waarmee ze gevoed worden en kunnen hun gedrag op basis van de vergaarde feedback veranderen.¹

AI-toepassingen kunnen **chatbots** zijn die gebruikmaken van AI om snel antwoorden te vinden op problemen die zich vaak voordoen. Daarnaast kan AI een onderneming helpen met het **voorspellen en plannen van de vraag**. Andere AI-systemen dragen bij aan een **efficiënter energie- en hulpbronnengebruik**. Verder kan AI ook worden ingezet als instrument om de **kwaliteit van een product te garanderen**. **Voorspellende onderhoudstechnologie** helpt te voorspellen wanneer een machine een onderhoudsbeurt nodig heeft en draagt bij aan een beperking van de stilstandtijden als gevolg van defecten. **Bij het hr-beheer kan AI** gegevens over werknemers en hun prestaties verwerken en aanbevelingen doen om problemen in verband met het hr-beheer op te lossen. Deze aanbevelingen kunnen hr-managers bijvoorbeeld helpen bij hun personeelsplanning, maar ook bij het nemen van beslissingen over wie ze aanwerven of promotie geven, of wie ze een salarisverhoging weigeren. Dit zijn slechts enkele voorbeelden van de vele mogelijke toepassingen van AI op het werk.²



REFERENTIE

VERORDENING GEGEVENSBESCHERMING (2016)

[Beschikbaar in verscheidene talen](#)

De Algemene Verordening Gegevensbescherming is een Europese verordening die rechtstreeks van toepassing is op alle lidstaten van de EU. De AVG beschermt de gegevens van al wie in de EU woont en is van toepassing op alle organisaties in de Unie. Het is van essentieel belang dat vakbonden begrijpen hoe de AVG gebruikt moet worden om:

- de Verordening na te leven bij het verwerken van de gegevens van leden;
- ervoor te zorgen dat de gegevens van werknemers op het werk beschermd worden en dat werkgevers geen privégegevens van werknemers verzamelen en verwerken;
- weerwerk te bieden aan werkgevers die de AVG onjuist gebruiken om vakbondsactiviteiten te ondermijnen.

Zie de [AVG-toolbox van industriAll Europe](#) voor syndicalisten

In de voorbije jaren werden pogingen ondernomen om de ontwikkeling en het gebruik van AI te reguleren. Op wereldniveau keurde de UNESCO een [aanbeveling over de ethiek van kunstmatige intelligentie](#) (2021) goed, terwijl de OESO een aantal [AI-principes](#) (2019) uitwerkte die focussen op hoe overheden en andere actoren werk kunnen maken van een mensgerichte benadering van betrouwbare AI. Op Europees niveau stelde de deskundigengroep op hoog niveau inzake AI van de Europese Commissie [ethische richtsnoeren voor betrouwbare AI](#) (2019) op.

Naast deze principes, richtsnoeren en aanbevelingen kwam de Europese Commissie in 2021 met een voorstel voor de eerste juridisch bindende Europese regels voor AI, het zogenaamde voorstel voor een

¹ Om je kennis over AI te verdiepen, kun je gebruikmaken van onlinelessen zoals [Elements of AI](#), een cursus die de *University of Helsinki* uitwerkte (beschikbaar in meer dan 25 talen).

² Voor meer voorbeelden van AI-toepassingen in productiesectoren, zie het rapport van de Europese Commissie (2022) [AI watch: AI uptake in manufacturing](#).



[Wet op de Artificiële Intelligentie \(AI-wet\)](#).³ Op het moment waarop we deze aanbevelingen schrijven (januari 2024), moet deze Europese AI-wet nog worden goedgekeurd. Zij wil AI-toepassingen indelen in vier verschillende risicocategorieën: toepassingen die een onaanvaardbaar risico inhouden en daarom verboden worden, toepassingen die een hoog risico inhouden en onderworpen moeten worden aan specifieke AI-vereisten en een conformiteitsbeoordeling, toepassingen die een minimaal risico inhouden en in principe toegestaan zijn maar onderworpen zijn aan transparantieplichtingen, en toepassingen die helemaal geen risico inhouden.⁴ De rechten van werknemers en hun betrokkenheid bij beslissingen die verband houden met de invoering van AI op het werk staan ook centraal in de voorgestelde Europese AI-wet. Die voorziet in:

- een verplicht overleg met de werknemers en hun vakbonden vóór de invoering van AI op het werk;
- een verplichte beoordeling van de impact die de invoering van AI op de grondrechten heeft;
- een openstellingsclausule die nationale wetgevers toestaat het gebruik van AI-systemen te beperken om de rechten van werknemers te beschermen.

De Europese Commissie besloot de definitieve goedkeuring van de Europese AI-wet niet af te wachten en nam al diverse initiatieven om een Europees regelgevingskader voor AI uit te bouwen. Zo lanceerde zij eind januari 2024 het 'AI-innovatiepakket' dat onder meer voorziet in de oprichting van een AI-bureau binnen de Europese Commissie.⁵

Vakbonden – ook hun vertegenwoordigers op ondernemingsniveau – moeten vechten voor een wettige, niet-discriminerende en rechtvaardige toepassing van AI op het werk waarbij de volgende principes in acht worden genomen:⁶

- De mens moet altijd het gezag en de volledige controle behouden. Het toepassingsgebied voor het gebruik van AI moet duidelijk gedefinieerd worden en transparant zijn, zowel voor de mens als voor de machine.
- Adaptiviteit en fouttolerantie moeten helder gedefinieerd worden.
- De beslissingen die door het algoritme genomen worden, moeten transparant zijn en betwist kunnen worden, meer in het bijzonder via zinvol en doorlopend overleg met de werknemers.
- Er mogen geen onredelijke targets opgelegd worden.
- AI moet de werklust voor de mens helpen verlagen. AI mag de menselijke arbeid niet vervangen maar moet deze veeleer ondersteunen.
- Er moet ruimte komen voor creatievere taken in een veilige werkomgeving.
- Alle werknemers moeten over de juiste vaardigheden beschikken om met AI te kunnen werken en er moet een om- en bijscholingsstrategie ontwikkeld worden die een eerlijke digitale transitie voor iedereen garandeert.

Aanbeveling 1

Ontwikkel je eigen vakbondsstrategie

Als werknemersvertegenwoordiger in een multinational heb je een rol te spelen: wees proactief! Wacht niet tot de directie je op de hoogte brengt van de ontwikkeling van AI-systemen op het werk waarover zij eenzijdig beslist heeft. Vorm je een eigen mening, beoordeel de verschillende mogelijke scenario's en beslis op basis van een vakbondsagenda hoe werknemers en AI zouden moeten samenwerken.

³ Een [voorstel voor een Europese Richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk](#) wordt momenteel besproken en besteed uitgebreid aandacht aan de problematiek van het algoritmisch beheer.

⁴ Voor meer informatie, zie [de presentatie van industriAll Europe](#) over het voorstel voor de AI-wet. [in het Engels]

⁵ Meer informatie over het AI-innovatiepakket van de Europese Commissie vind je online via [deze](#) link.

⁶ Zie het standpunt van industriAll Europe 'All eyes on AI. Artificial intelligence as a challenge and an opportunity for workers and their representatives' (2022) (in het [Engels](#), [Frans](#) en [Duits](#)).



Werk samen met je nationale vakbondsorganisatie en met industriAll Europe

Vakbondsorganisaties hebben de AI-uitdaging in detail geanalyseerd en stelden ambitieuze vakbondseisen op die afgestemd zijn op de verschillende specifieke sectoren. Neem contact op met je nationale vakbondsfederatie en met het secretariaat van industriAll Europe voor meer informatie over de praktijken/initiatieven in jouw land, overal in de EU en in de ondernemingen in jouw sector.



TIP!

Vraag je vakbond naar bestaande (publieke of academische) databanken met informatie over momenteel gebruikte AI-systemen en overheidsstrategieën op het vlak van AI zoals:

- **Duitsland:** het [Plattform Lernende Systeme](#) bevat een lijst van zelflerende en AI-systemen die in Duitsland ontwikkeld worden vanuit de wetenschap, de industrie en de samenleving.
- **Polen:** [AI Poland](#) bevat een overzicht van de events, producten en diensten in verband met AI die in Polen gevestigde bedrijven, universiteiten en overheidsdiensten aanbieden.
- **Alle landen:** [Nesta](#), een non-profitorganisatie die vanuit het Verenigd Koninkrijk werkt, ontwikkelde een wereldkaart voor AI-governance.
- **Alle landen:** het [Center for AI and digital policy](#) analyseert AI-praktijken en overheidsstrategieën in 50 landen.
- **Alle landen:** [AlgorithmWatch](#) monitort en beoordeelt algoritmische besluitvormingsprocessen die een sociale impact hebben.

Ook hebben vele landen specifieke nationale AI-strategieën ontwikkeld. Bij het opstellen van je eigen vakbondsagenda, vind je hierin nuttig informatie:

- Oostenrijk ([in het Duits en het Engels](#))
- Tsjechische republiek ([in het Engels](#))
- Finland ([in het Engels](#))
- Frankrijk ([in het Frans](#))
- Duitsland ([in het Duits](#))
- Ierland ([in het Engels](#))
- Italië ([in het Engels](#))
- Polen ([in het Pools](#))
- Portugal ([in het Engels](#))
- Spanje ([overzicht in het Engels](#)), ([volledige tekst in het Spaans](#))
- Verenigd Koninkrijk ([in het Engels](#))

Vakbondsorganisaties zijn ook het best geplaatst om je informatie te verschaffen over de nieuwste ontwikkelingen op het vlak van AI-strategieën die beleidsmakers op nationaal, Europees en wereldwijd niveau bespreken. Je nationale vakbondsorganisatie en het secretariaat van industriAll Europe volgen de politieke debatten niet alleen op de voet, ze staan ook permanent in contact met nationale en Europese



beleidsmakers die graag willen horen wat jouw concrete ervaring is met het AI-debat in jouw onderneming en die je kunnen helpen om probleemdossiers onder de aandacht te brengen.

Werk samen en coördineer met de werknemersvertegenwoordigers in jouw onderneming op nationaal en lokaal niveau

Een goede coördinatie tussen het Europese niveau en de nationale niveaus is belangrijk. Nieuwe technologieën moeten zowel op het niveau van de EOR's als op nationaal niveau besproken worden. Wanneer op Europees niveau beleidsstrategieën overeengekomen worden, is het belangrijk dat hierover gecommuniceerd wordt met het nationale niveau en *vice versa*. Worden beleidsstrategieën afgesproken of akkoorden gesloten op het nationale niveau, breng dan zeker de EOR/SE-OR hiervan op de hoogte.

Er zijn redenen te over om sterke banden uit te bouwen en voor een goede informatiedoorstroming te zorgen tussen de EOR/SE-OR en de werknemersvertegenwoordigers op nationaal en lokaal niveau:

- **Het is de beste manier om al in een vroeg stadium maatregelen in verband met AI te identificeren die soms in één land gepland worden voordat ze transnationaal uitgerold worden.**
- **Het is de beste manier om van elkaar te leren en beste praktijken te delen en uit te wisselen** (bv. als je weet dat in één land een akkoord over AI bereikt werd, kan dat een spillover-effect hebben indien je de informatie op grote schaal kunt verspreiden via je netwerk).
- **Het is de beste manier om ten volle gebruik te maken van en voordeel te putten uit het recht op informatie, raadpleging en participatie dat niet alleen op Europees maar ook op nationaal niveau bestaat** (inclusief het recht van de comités voor veiligheid en gezondheid om toegang te krijgen tot uitgebreide informatie zoals risicobeoordelingen of rapporten over preventieve maatregelen, en om zich te laten bijstaan door deskundigen).
- **Uiteindelijk zullen AI-systemen op nationaal en lokaal niveau geïmplementeerd worden.**

Ontwikkel en voed je expertise over digitalisering

De EOR/SE-OR heeft ook het recht om opleidingen te krijgen en om deskundigen uit te nodigen op de vergaderingen van de EOR/SE-OR die opleidingen/vormingen over AI kunnen geven. Dit maakt de besprekingen met de directie makkelijker.

Aanbeveling 2

Toon betrokkenheid in je onderneming

Artificiële intelligentie op het werk is een thema voor de sociale dialoog! Dit fundamentele principe staat centraal binnen het baanbrekende kaderakkoord over digitalisering dat de Europese sectoroverschrijdende sociale partners in juni 2020 sloten. Zij kwamen overeen dat beslissingen over de digitale transformatie van een onderneming tot stand moeten komen vanuit een partnerschapsbenadering waarbij werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers samenwerken. Dit moet ervoor zorgen dat kansen ten volle benut worden, dat risico's beperkt blijven en dat het juridisch kader naar behoren toegepast wordt.





REFERENTIE

HET KADERAKKOORD OVER DIGITALISERING VAN DE EUROPESE SOCIALE PARTNERS (2020)

Beschikbaar [in het Engels](#)

Het autonome kaderakkoord dat in 2020 gesloten werd, bevat heldere richtsnoeren die de digitale transformatie in goede banen moeten leiden door middel van sociale dialoog over vier fundamentele thema's:

- digitale vaardigheden en het veiligstellen van de werkgelegenheid;
- modaliteiten om te connecteren en te disconnecteren;
- artificiële intelligentie en het garanderen van het principe van 'de menselijke controle';
- respect voor menselijke waardigheid en monitoring.

Dit Europese kaderakkoord moet, waar nodig, door vakbonden en werkgevers op nationaal niveau en op sector- en ondernemingsniveau geïmplementeerd worden.

Artificiële intelligentie wordt pas vrij recent erkend als thema bij collectieve onderhandelingen. Er zijn weliswaar enkele voorbeelden van nationale of sectorale akkoorden. In 2019 werden de Finse sectoroverschrijdende sociale partners het eens over gezamenlijke principes inzake digitalisering en artificiële intelligentie (zie [Digitalising Finland is an opportunity: a big leap forward in employee wellbeing and in labour productivity](#)).

Op ondernemingsniveau hebben EOR's en SE-OR's volgens de [richtlijnen aangaande EOR's en OR's](#) recht op informatie en raadpleging, en dat geldt in het bijzonder wanneer het gaat om "de situatie en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, de investeringen, **wezenlijke veranderingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethoden of productieprocedés, ...**" Aangezien technologische veranderingen veelal een impact hebben op de werkgelegenheid en de investeringen, en ongetwijfeld tot de invoering van nieuwe werkmethoden of productieprocedés leiden, is dit duidelijk een thema dat tot het werkdomein van de EOR/SE-OR behoort.

Als lid van een EOR/SE-OR moet je op je vergaderingen tijd vrijmaken om de ontwikkelingen in de verschillende landen te bespreken, ook wanneer het gaat om technologische veranderingen. Bovendien moet je ervoor zorgen dat investeringen in nieuwe technologieën en de gevolgen van deze nieuwe technologieën tijdens de vergaderingen met de centrale directie besproken worden.

Aanbeveling 3

Ga in debat met de directie

Zet het thema AI op de agenda van de EOR/SE-OR en kaart het aan tijdens besprekingen met de directie. Opgelet echter: het gaat hier niet om een eenmalige bespreking maar om een debat dat regelmatig gevoerd moet worden. Denk eraan dat AI-systemen zelflerend kunnen zijn. Na de uitrol kunnen zelflerende toepassingen voortdurend evolueren en kan het doel waarvoor ze ingezet worden veranderen, net als de manier waarop ze functioneren en data verwerken. Routinecontroles moeten ervoor zorgen dat werknemers en hun data behoorlijk beschermd worden.





TIP!

Vraag om alle AI-systemen in kaart te brengen die je onderneming gebruikt of binnen afzienbare tijd wil implementeren. (Waar? Welk systeem? Waarvoor?)

Vraag de directie om het AI-systeem dat op het werk ingevoerd zal worden aan een effectbeoordeling te onderwerpen, met bijzondere aandacht voor de impact op de grondrechten (bv. risico op discriminatie, ...) en op de werkgelegenheid (bv. aantal getroffen jobs, behoefte aan bepaalde vaardigheden).

Stel de directie voor om de functie van 'data accountant' in het leven te roepen: een data accountant ziet toe op het gebruik van AI-systemen en brengt daarover jaarlijks verslag uit, net zoals een financieel accountant de financiële rekeningen in de gaten houdt en hierover verslag uitbrengt.

AI is een fenomeen met talloze facetten. Het is niet simpelweg één thema (gegevensbescherming of digitale vaardigheden ...) dat je nu en dan op de agenda van je EOR/SE-OR kunt zetten. Het is een veel breder concept met vele verschillende dimensies en tegelijk een permanent proces dat regelmatige opvolging vereist.

We raden leden van een EOR/SE-OR aan om de volgende onderwerpen bij de centrale directie aan te kaarten en met de steun van deskundigen een **informatie- en overlegproces** op gang te brengen in verband met de te verwachten impact van AI (land per land) op de volgende domeinen:

Bedrijfsstrategie

- Heeft de onderneming een algemene AI-strategie en hoe ziet die er dan uit?
- Is de onderneming van plan haar bedrijfsmodel of -strategie te veranderen vanwege AI (bv. gebruik van voorspellend onderhoud, geautomatiseerde ontwerp- en maatwerkprocessen, planningsoptimalisatie)?
- Hoe verwacht de onderneming haar marktpositie te verbeteren door de invoering van AI?
- Zal AI intern of door externe bedrijven ontwikkeld worden? Indien extern, hoe zal het onderhoud/de monitoring uitgevoerd worden (bv. externe expertise over het systeem, onderhoudscontracten op lange termijn, intern onderhoud mogelijk)?



Investeringen in AI

- Op welke domeinen investeert de onderneming in AI?
- Welke productiviteitsverhoging wordt verwacht/gerealiseerd door de invoering van AI?
- Wat is de kostprijs van de investeringen in AI en welke *return on investment* verwacht de onderneming?
- Hoe worden de werknemers betrokken bij het testen en implementeren van AI? Hoe wordt de ervaring van de werknemers gebruikt om de processen te verbeteren?

Werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden

- Hoe zal het werkgelegenheidsniveau binnen de onderneming naar verwachting evolueren onder invloed van de invoering van AI: jobcreatie of omvorming/vernietiging/delokalisatie van jobs? Splits de informatie uit volgens kwalificaties en gender.
- Hoe zullen de kwaliteit van de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming naar verwachting evolueren onder invloed van de invoering van AI?
- Welke vorm van menselijk toezicht wordt geïmplementeerd om de door AI uitgevoerde hr-processen te monitoren (bv. rekrutering, professionele vooruitgang, inclusief promoties en salarisverhogingen)?
- Hoe is de verhouding tussen kortgeschoolde profielen (\leq hoger middelbaar) en hooggeschoolde profielen geëvolueerd?
- Hoe kan de invoering van AI de arbeidsduur veranderen (of heeft die veranderd)?
- Welke rechtsmiddelen zijn beschikbaar om te garanderen dat werknemers algoritmische beslissingen kunnen aanvechten die een invloed op hen hebben?



Jobinhoud en arbeidsorganisatie

- Welke impact zal AI hebben op de arbeidsprocessen en op het vermogen van de werknemers om hun eigen werkplanning en -processen te beïnvloeden?
- Welke impact heeft AI op de bestaande functies (nieuwe takenpakketten die ontstaan, nieuwe jobs)?
- Hoe beïnvloedt AI de werklast? Neemt die toe of af?
- Hoe wordt het werk georganiseerd? Hebben de mensen die met de machines werken de controle in handen, of wordt het werk gepland 'op maat van de machines'?
- Geeft AI de werknemers meer autonomie of zorgt AI daarentegen voor meer controle en onflexibele werkrouines? Zijn werknemers in staat om toezicht uit te oefenen op de AI-systemen?

Opleiding en ontwikkeling van vaardigheden

- Hoe werkt de onderneming aan het plannen van strategische vaardigheden voor de lange termijn (identificeren van vaardigheidsbehoeften voor de toekomst en ontwikkeling van het bijbehorende opleidingsaanbod)?
- Welke verschillende sets van vaardigheden zullen in de toekomst vereist zijn, voornamelijk met betrekking tot de interactie tussen mens en machine (*human-machine interaction* – HMI) en tussen mens en computer (*human-computer interaction* – HCI)? Hoe is de onderneming van plan om ervoor te zorgen dat de werknemers hun eigen rol en takenpakket binnen hun job en met betrekking tot de machine begrijpen?
- Hebben alle werknemers toegang tot om- en bijscholing?
- Hoeveel opleidingsuren worden besteed aan AI (in vergelijking met het totale aantal opleidingsuren per werknemer, uitgesplitst per groep van kwalificaties)? Wat wordt voorzien voor het komende jaar?
- Is er binnen het opleidingsbeleid met betrekking tot AI ook aandacht voor de ontwikkeling van persoonlijke vaardigheden zoals probleemoplossende vaardigheden, kritisch denken, ...?
- Welk budget wordt uitgetrokken voor opleiding/vorming?
- Hoe worden vakbonden en werknemersvertegenwoordigers betrokken bij het beleid inzake opleidingen en ontwikkeling van vaardigheden op ondernemingsniveau en op regionaal en nationaal niveau?



Monitoring van gedrag en prestaties van werknemers

- Hoe worden de prestaties en het gedrag van de werknemers gemonitord, op het werk en daarbuiten (bv. via gps-trackers, geolocatie op mobiele toestellen, in bedrijfswagens, ...)?
- Hoe leeft de onderneming haar wettelijke verplichtingen na op het vlak van gegevensbescherming (bv. de werknemers niet in de gaten houden buiten de werkuren)?
- Hoe gebeurt de geautomatiseerde profilering van werknemers en hoe kunnen werknemers toegang krijgen tot hun profiel?
- Welke analysetools van het Microsoft Office 365-pakket worden gebruikt? Wie heeft toegang tot deze gegevens? Voor welk doel worden ze opgeslagen en hoe lang? (bv. MyAnalytics, WorkplaceAnalytics, ...)⁷

Bescherming van werknemersgegevens

- Hoe wordt informatie over werknemers gedeeld met de EOR/SE-OR en de werknemersvertegenwoordigers?
- Welk beleid hanteert de onderneming op het vlak van gegevensbescherming? Waar worden de gegevens opgeslagen, waar bevinden de servers zich en onder welk rechtssysteem vallen ze? Hoe worden de gegevens gebruikt? Wie heeft toegang tot de gegevens? Worden de gegevens van de werknemers verkocht aan externe bedrijven? Welke rechten hebben de werknemers om toegang te krijgen tot de informatie die de onderneming over hen heeft?
- Hoe zorgt de onderneming ervoor dat de AI-systemen in overeenstemming zijn met de AVG?
- Is er een gegevensbeschermingseffectbeoordeling?⁸ Welke gegevensbronnen worden gebruikt en hoe wordt het recht op toegang tot de effectbeoordeling gegarandeerd?

⁷ Tools zoals MyAnalytics of WorkplaceAnalytics kunnen het gebruikersgedrag opvolgen. Op basis van parameters zoals het aantal toetsaanslagen of de tijd die op een specifieke app doorgebracht wordt, kunnen de prestaties gecontroleerd worden. Aangezien deze systemen hoogst onbetrouwbaar zijn en tot een onbeperkte real-timecontrole van de werknemer kunnen leiden, moet vermeden worden dat Microsoft Office 365 gebruikt wordt om toezicht uit te oefenen en de prestaties te controleren.

⁸ In toepassing van AVG artikel 35 (verwijzing richtlijn).



Veiligheid en gezondheid op het werk

- Welke nieuwe technologieën/AI-systemen kan de onderneming invoeren om de gezondheid en veiligheid van de werknemers beter te beschermen?
- Verlost AI de werknemers van bepaalde zware taken of verhoogt AI daarentegen de fysieke en psychologische druk?
- Is gecontroleerd hoe AI de veiligheid en de gezondheid op het werk beïnvloedt (bv. werkgerelateerde stress als gevolg van de intensivering van het werk)? Werd een risicobeoordeling uitgevoerd? Hoe werden de werknemers daarbij betrokken? Wordt de risicobeoordeling regelmatig geüpdatet?

industriAll Europe en zijn aangesloten vakbondsorganisaties zijn er om jou te steunen. Heb je vragen of suggesties, of wil je graag specifieke ondersteuning om de dialoog over AI met je directie of met beleidsmakers vooruit te helpen, neem dan contact op met:

- ⇒ **je nationale vakbondsorganisatie**
- ⇒ **de coördinator van industriAll Europe die jouw BOG, EOR of SE-OR ondersteunt**
- of
- ⇒ **het gespecialiseerde team van industriAll Europe**

Aurora Rossi
Beleidsadviseur
Expert inzake AI

aurora.rossi@industriall-europe.eu
+32 488 285 694

Bruno Demaître
Senior beleidsadviseur
Expert op het gebied van EOR-aangelegenheden

bruno.demaître@industriall-europe.eu
+32 476 540 990



Verder lezen...

IndustriAll Europe heeft de voorbije jaren veel gewerkt rond artificiële intelligentie. Hieronder volgt een overzicht van de bestaande standpunten en studies die nuttig kunnen zijn tijdens de besprekingen in je EOR/SE-OR.

Standpunten van industriAll Europe per thema

Artificiële intelligentie	Standpunt (2022) <i>All eyes on AI. Artificial intelligence as a challenge and an opportunity for workers and their representatives</i> , in het Engels , Frans en Duits
	Bijdrage van industriAll Europe aan de openbare raadpleging over het voorstel voor de AI-wet (2021), in het Engels
	Beleidsnota (2019) <i>Artificial intelligence: Humans must stay in command</i> , in het Engels
Gegevensgebruik	Beleidsnota (2017) <i>Sharing the value added from industrial Big Data fairly. The know-how of EU industrial workers must not be stolen by Big Data monopolists</i> , in het Engels

Standpunten van industriAll Europe per sector

Metaal, Engineering en Technologie (MET)	Gezamenlijke verklaring (2023) <i>Artificial intelligence in the MET industries. IndustriAll Europe & Ceemet joint conclusions</i> , in het Engels , Frans en Duits
ICT	Standpunt (2021) <i>IndustriAll European Trade Union Action Plan. The European ICT sector at a crossroads</i> , in het Engels , Frans en Duits

