Europees Parlement
2024-2029

AANGENOMEN TEKSTEN

P10_TA(2025)0337

Digitalisering, artificiële intelligentie en algoritmisch beheer op de werkvloer – het vormgeven van de toekomst van werk

Resolutie van het Europees Parlement van 17 december 2025 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende digitalisering, artificiële intelligentie en algoritmisch beheer op de werkvloer – het vormgeven van de toekomst van werk (2025/2080(INL))

Het Europees Parlement,

– gezien artikel 225 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,

– gezien de artikelen 153 en 16 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,

– gezien het advies van de Commissie juridische zaken inzake de voorgestelde rechtsgrond,

– gezien de politieke beleidslijnen van de voorzitter van de Commissie van 18 juli 2024 getiteld “De keuze van Europa – Politieke beleidslijnen voor de volgende Europese Commissie 2024-2029”,

– gezien het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met name artikel 7 over de eerbiediging van het privéleven en van het familie- en gezinsleven, artikel 8 over de bescherming van persoonsgegevens en artikel 31 over rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden,

– gezien de mededeling van de Commissie van 5 maart 2025, getiteld “Vaardigheidsunie”,

– gezien Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering

van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk[1],

– gezien Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap en de gezamenlijke verklaring van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie over de vertegenwoordiging van de werknemers[2],

– gezien Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd[3],

– gezien Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep[4],

– gezien Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie[5],

– gezien Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad[6],

---

1 Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1).

2 Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap – Gezamenlijke verklaring van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie over de vertegenwoordiging van de werknemers (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29).

3 Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).

4 Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16).

5 Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105).

6 Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79).

– gezien Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk[7] (de richtlijn platformwerk),

– gezien Verordening (EU) 2024/1689 van het Europees Parlement en de Raad van 13 juni 2024 tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie en tot wijziging van de Verordeningen (EG) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 en (EU) 2019/2144, en de Richtlijnen 2014/90/EU, (EU) 2016/797 en (EU) 2020/1828 (verordening artificiële intelligentie)[8],

– gezien Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)[9],

– gezien zijn resolutie van 11 mei 2023 over een routekaart voor een sociaal Europa – twee jaar na de Sociale Top van Porto (2023/2586(RSP)),

– gezien zijn resolutie van 13 maart 2025 over sociale en werkgelegenheidsaspecten van herstructureringsprocessen: de noodzaak om banen en de rechten van werknemers te beschermen (2024/2829(RSP)),

– gezien zijn resolutie van 11 maart 2025 over het Europees Sociaal Fonds Plus na 2027 (2024/2077(INI)),

---

7 Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk (Voor de EER relevante tekst) (PB L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

8 Verordening (EU) 2024/1689 van het Europees Parlement en de Raad van 13 juni 2024 tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie en tot wijziging van de Verordeningen (EG) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 en (EU) 2019/2144, en de Richtlijnen 2014/90/EU, (EU) 2016/797 en (EU) 2020/1828 (verordening artificiële intelligentie) (Voor de EER relevante tekst), PE/24/2024/REV/1 (PB L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

9 Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1).

– gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité “Artificiële intelligentie ten dienste van werknemers” (SOC/803),

– gezien de kaderovereenkomst van de Europese sociale partners inzake digitalisering (juni 2020),

– gezien de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio’s van 7 juni 2023 inzake betreffende een alomvattende aanpak van geestelijke gezondheid,

– gezien de mededeling van de Commissie van 29 januari 2025 getiteld “Het EU-kompas voor concurrentievermogen”,

– gezien de mededeling van de Commissie van 11 februari 2025 getiteld “Samen vooruit: Een doortastendere, eenvoudigere, snellere Unie” waarin het streefdoel bevestigd wordt om de administratieve lasten voor bedrijven met 25 % en voor kmo’s met 35 % te verminderen,

– gezien de mededeling van de Commissie van 9 april 2025 getiteld “Actieplan voor het AI-continent”,

– gezien het rapport van Mario Draghi van september 2024 getiteld “The future of European competitiveness” (het rapport-Draghi) en het rapport van Enrico Letta van april 2024 getiteld “Much more than a market” (het rapport-Letta),

– gezien het eindverslag van de in opdracht van de Europese Commissie uitgevoerde studie “Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management” (VT-2022-035),

– gezien het OESO-verslag getiteld “Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey”, OECD Artificial Intelligence Papers, nr. 31,

– gezien de beoordeling van de Europese meerwaarde door de Onderzoeksdienst van het Europees Parlement, gepubliceerd in oktober 2025, getiteld “Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work”[10],

– gezien de artikelen 47 en 55 van zijn Reglement,

– gezien het advies van de Commissie burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken,

---

10 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf.

– gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A10-0244/2025),

A. overwegende dat de digitale transitie, die wordt aangedreven door digitalisering, automatisering en artificiële intelligentie (AI), de arbeidsmarkten verandert en de aard van het werk wijzigt; overwegende dat, aangezien bepaalde taken worden geautomatiseerd, het steeds belangrijker wordt om nieuwe beroepen mogelijk te maken, taken te ontwikkelen, opleiding, omscholing en bijscholing te verstrekken en bestaande banen te transformeren door middel van nieuwe technologieën, teneinde het concurrentievermogen te vergroten en de economische groei te bevorderen, alsmede de beroepsbevolking te versterken en de arbeidsomstandigheden te verbeteren; overwegende dat, om van deze nieuwe technologieën te kunnen profiteren, er een voortdurende aanpassing vereist is van overheidsinstanties, het onderwijsbeleid, bedrijven en werknemers, zodat Europa tegen 2030 kan profiteren van de door het Wereld Economisch Forum geraamde nettogroei van 78 miljoen banen als gevolg van AI (7 % van de huidige totale werkgelegenheid)[11];

B. overwegende dat de digitale transitie op de werkvloer gestoeld moet zijn op het voorzorgsbeginsel en het beginsel dat ethische beginselen standaard worden toegepast, en zodanig moet worden gestuurd dat de menselijke waardigheid wordt beschermd en bevorderd en dat de productiviteit, de efficiëntie, de innovatie en het concurrentievermogen van de Europese economie en de gemeenschappelijke markt worden vergroot op een manier die ten goede komt aan iedereen; overwegende dat bij deze transitie ook de beginselen moeten worden geëerbiedigd van sociale vooruitgang en bescherming van de werknemersrechten en ervoor moet worden gezorgd dat de transitie bijdraagt tot kwalitatief hoogstaande banen, betere arbeidsomstandigheden, empowerment en het welzijn van alle werknemers en tegelijkertijd een gelijk speelveld op de interne markt, innovatie en het concurrentievermogen van bedrijven ondersteunt; overwegende dat AI nog steeds een evoluerende technologie is en dat EU-bedrijven als zodanig nog steeds de kans hebben om in sommige segmenten een leidende positie in te nemen[12]; overwegende dat het niet inzetten van AI-systemen om het concurrentievermogen van de EU te versterken schadelijk kan zijn voor toekomstige groei, investeringen en innovatie; overwegende dat 64 % van de kmo’s op de Europese interne markt regelgevingsbelemmeringen of administratieve lasten momenteel als het grootste probleem beschouwt;

---

11 WEF Future of Jobs Report 2025 (januari 2025).

12 Rapport van Mario Draghi getiteld “The future of European competitiveness” (september 2024), deel A “A competitiveness strategy for Europe”.

C. overwegende dat de digitale transitie op de arbeidsmarkt leidt tot een toenemende vraag naar zowel basis- als geavanceerde digitale vaardigheden, AI-geletterdheid en AI-vaardigheden; overwegende dat zowel in het rapport-Draghi als in het rapport-Letta de kloof op het gebied van digitale vaardigheden wordt aangemerkt als een belangrijke belemmering voor het concurrentievermogen van Europa;

D. overwegende dat de snelle invoering van AI-systemen gepaard moet gaan met voldoende opleiding; overwegende dat slechts 15 % van de werknemers in 2023 heeft deelgenomen aan relevante opleidingen om hun AI-gerelateerde kennis en vaardigheden te vergroten, terwijl 42 % van de werknemers erkent dat hun AI-gerelateerde vaardigheden moeten worden verbeterd en 61 % verwacht dat de komende vijf jaar nieuwe vaardigheden zullen worden vereist; overwegende dat met name kmo's echter niet over strategieën en middelen beschikken om het risico te beperken dat laaggeschoolde arbeidskrachten in kleine bedrijven te maken krijgen met een vaardighedenkloof; overwegende dat degenen die het meest behoefte hebben aan opleiding op het gebied van digitale vaardigheden, het minst geneigd zijn daaraan deel te nemen[13];

E. overwegende dat een aanpassing van onderwijssystemen, met name de sector beroepsonderwijs en -opleiding, en een betere samenwerking tussen onderwijsinstellingen, vakbonden en werkgevers van essentieel belang zijn om te anticiperen op de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt en lerenden de nodige vaardigheden bij te brengen om te gedijen in een concurrerende, digitale en technologisch geavanceerde samenleving;

F. overwegende dat AI en algoritmisch beheer evoluerende concepten zijn; overwegende dat algoritmische beheersystemen voornamelijk worden gebruikt voor de volgende beheeractiviteiten: aanwerving, werk-/taakplanning, nudging/sturing van werknemers, monitoring/bewaking; evaluatie van werknemers, beheer/opleiding van talent, beloning van werknemers en ontslag van werknemers; overwegende dat algoritmisch beheer vaak niet via specifieke software wordt toegepast, maar als integraal onderdeel van verouderde software; overwegende dat elk toekomstig initiatief op dit gebied toekomstbestendig en flexibel genoeg moet zijn om zich aan toekomstige ontwikkelingen aan te passen;

G. overwegende dat AI en algoritmisch beheer tal van mogelijkheden kunnen bieden voor optimalisering van het werk, een grotere consistentie en objectiviteit van managementbeslissingen en een betere gezondheid en meer veiligheid op het werk, alsmede een grotere tevredenheid van werknemers, maar ook bepaalde risico's met zich meebrengen indien zij niet op een mensgerichte manier

---

13 https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201.

worden ontworpen en ingezet, bijvoorbeeld verminderde autonomie van werknemers, een gebrek aan transparantie en een grotere arbeidsintensiteit; overwegende dat het gebruik van AI en algoritmisch beheer monotone taken en de totale werklast kan verminderen, de taakverdeling en productiviteit kan verbeteren, beroepsrisico's kan voorkomen en kostenbesparingen kan opleveren; overwegende dat een Europees kader voor AI ervoor kan zorgen dat AI wordt ingezet als efficiënte ondersteuning van menselijke werknemers, met als doel reële productiviteitswinsten te genereren en de arbeidsomstandigheden te verbeteren en niet louter speculatieve voordelen te realiseren; overwegende dat uit onderzoek blijkt dat veel bedrijfsinvesteringen in generatieve AI, ondanks het vermogen ervan om nieuwe inhoud te creëren, nog niet hebben geleid tot meetbare productiviteitswinsten of -opbrengsten[14];

H. overwegende dat het belangrijk is uit AI-systemen en algoritmische beheersystemen voortvloeiende risico's in verband met de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden en de veiligheid en gezondheid op het werk te voorkomen en aan te pakken, bijvoorbeeld toegenomen tijds- en prestatiedruk, intensivering van taken, discriminatie, opdringerige monitoring en ongepaste bewaking, alsook bepaalde vooroordelen in AI-systemen, verlies aan autonomie, verlies van vaardigheden, sociaal isolement, werkplekgerelateerde stress en andere geestelijkegezondheids- en psychosociale problemen; overwegende dat de bestaande Europese wetgeving, met inbegrip van de algemene verordening gegevensbescherming, de verordening artificiële intelligentie en het Europees sociaal acquis, bijdraagt tot het aanpakken en voorkomen van sommige van deze risico's; overwegende dat de verordening artificiële intelligentie nog niet volledig van toepassing is;

I. overwegende dat technologische ontwikkelingen die leiden tot permanente connectiviteit en beschikbaarheid kunnen zorgen voor een vervaging van de grenzen tussen werk en privéleven;

J. overwegende dat de invoering van AI en algoritmische beheersystemen op de werkvloer gepaard gaat met het verzamelen en verwerken van een grote hoeveelheid gegevens van werknemers, wat aanleiding kan geven tot bezorgdheid over gegevensbescherming en privacy en vereist dat de machtsongelijkheid wordt verminderd door collectief regels vast te stellen via een sociale dialoog bij het beheer ervan, en de naleving vereist van de algemene verordening gegevensbescherming en eventuele specifiekere regels betreffende de verwerking van persoonsgegevens in een arbeidsverhouding, zoals vastgesteld in het nationale recht of toepasselijke collectieve overeenkomsten; overwegende dat de impact van nieuwe technologieën op de

---

14 https://www.techmonitor.ai/digital-economy/ai-and-automation/ai-investment-struggles-boost-productivity-gartner-survey.

werkomgeving en mogelijke inbreuken op de privacy van werknemers moeten worden gemonitord;

K. overwegende dat toestemming op grond van artikel 6, lid 1, punt a), van de algemene verordening gegevensbescherming vrijelijk moet worden gegeven, en dat in situaties met een duidelijk onevenwicht een dergelijke vrijelijk gegeven toestemming hoogst onwaarschijnlijk is; overwegende dat toestemming bijgevolg geen rechtsgrond mag vormen voor de verwerking van persoonsgegevens met het oog op geautomatiseerde monitoring of geautomatiseerde besluitvorming, gezien de onevenwichtige machtsverhouding tussen de betrokkene en de verwerkingsverantwoordelijke in het kader van de arbeidssituatie en de uitvoering van een overeenkomst;

L. overwegende dat algoritmische beheersystemen voor het eerst op grote schaal zijn ingevoerd en ingezet door digitale arbeidsplatformen, maar nu op grote schaal op de arbeidsmarkt worden toegepast;

M. overwegende dat volgens uiteenlopende ramingen tussen een kwart en 80 % van de ondernemingen in de Unie ten minste één vorm van algoritmisch beheer gebruikt; overwegende dat het gebruik van algoritmisch beheer de komende jaren waarschijnlijk aanzienlijk zal toenemen[15]; overwegende dat van 26,5 % van de werknemers in de EU de werkprestaties worden gecontroleerd door middel van een computerprogramma, en dat dit percentage hoger ligt in grote bedrijven; overwegende dat 27,4 % van de werknemers taken toegewezen krijgt via een computersysteem[16]; overwegende dat 35 % van de Europese bedrijven algoritmische beheersystemen gebruikt voor evaluatie[17]; overwegende dat er behoefte is aan een alomvattende en coöperatieve aanpak, samen met een sociale dialoog, om een gelijk speelveld tot stand te brengen voor verantwoord AI-beheer en algoritmisch beheer op de werkplek;

N. overwegende dat 62 % van de Europeanen een positief beeld heeft van het gebruik van robots en AI op de werkplek en 73 % akkoord gaat met de stelling dat robots en AI het tempo waarin werknemers

---

15 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en: “it can be argued that over one-quarter of companies in the EU-27 use AM” (er kan worden gesteld dat meer dan een kwart van de ondernemingen in de EU-27 algoritmisch beheer gebruikt); “based on the delphi survey, it is most likely that in the next 10 years, AM will grow 3% to 6% annually” (op basis van de Delphi-enquête is het zeer waarschijnlijk dat algoritmisch beheer de komende tien jaar jaarlijks met 3 % tot 6 % zal toenemen).

16 Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS), 2024.

17 OECD Working Paper, Algorithmic Management in the Workplace, 2025, blz. 17.

hun taken voltooien verhogen[18]; overwegende dat 66 % van de Europeanen van mening is dat er door het gebruik van robots en AI meer banen zullen verdwijnen dan er zullen worden gecreëerd; overwegende dat 61 % van de Europeanen van mening is dat robots en AI negatieve gevolgen hebben voor de communicatie tussen collega's; overwegende dat jongeren, werkenden en hogeropgeleiden een positiever beeld hebben van het gebruik van nieuwe technologieën op de werkplek; overwegende dat dit een weerspiegeling is van een toenemende openheid voor innovatie en van het potentieel van AI om de productiviteit, de kwaliteit van de banen en het economisch concurrentievermogen te verbeteren, mits deze op verantwoorde wijze wordt ontwikkeld en toegepast;

O. overwegende dat volgens een OESO-enquête 60 % van de leidinggevenden van mening is dat algoritmisch beheer de kwaliteit van hun eigen besluitvorming verbetert; overwegende dat tegelijkertijd bijna twee derde van de ondervraagde leidinggevenden zijn bezorgdheid heeft geuit over algoritmische beheerinstrumenten die zij gebruiken: onduidelijke verantwoordingsplicht in geval van een verkeerd besluit (28 %), onvermogen om de logica van algoritmische besluiten of aanbevelingen te volgen (27 %) en ontoereikende bescherming van de lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers (27 %)[19];

P. overwegende dat minder dan de helft van de personen die momenteel een baan hebben, zegt dat hun werkgever hen heeft geïnformeerd over het gebruik van digitale technologieën, terwijl meer dan de helft van de werkgevers en leidinggevenden aangeeft dit te hebben gedaan; overwegende dat slechts 18 % van de personen met een baan aangeeft een gedetailleerde toelichting te hebben ontvangen, met inbegrip van informatie over de voordelen, nadelen en rechten;

Q. overwegende dat permanente raadpleging en betrokkenheid van de sociale partners, leidinggevenden en werknemers en hun vertegenwoordigers bij de invoering van nieuwe technologieën de acceptatie ervan en de positieve perceptie van het gebruik ervan aanzienlijk vergroten, waardoor de voordelen worden gemaximaliseerd en de risico's gedurende de hele levenscyclus van technologieën kunnen worden aangepakt;

R. overwegende dat kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) 99 % van alle bedrijven in de Unie uitmaken en dat bij toekomstige initiatieven rekening moet worden gehouden met hun beperkte technische, financiële en administratieve middelen, door

---

18 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

19 Milanez, A., A. Lemmens and C. Ruggiu (2025), "Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey", OECD Artificial Intelligence Papers, nr. 31, OECD Publishing, Parijs.

evenredigheid te waarborgen, onnodige administratieve lasten te voorkomen en een gunstig klimaat te bevorderen voor een verantwoorde invoering van digitale technologieën;

S. overwegende dat minder dan de helft van de werknemers die momenteel een baan hebben, zegt dat hun werkgever hen heeft geïnformeerd over het gebruik van digitale technologieën, terwijl meer dan de helft van de werkgevers en leidinggevenden aangeeft dit te hebben gedaan; overwegende dat dit deel 16 % omvat die zegt hiervan op de hoogte te zijn gebracht, maar zonder nadere details, en 18 % die aangeeft een gedetailleerde toelichting te hebben gekregen, met inbegrip van informatie over de voordelen, nadelen en hun rechten[20];

T. overwegende dat de meeste Europeanen voorstander zijn van regels voor digitale technologieën op de werkvloer, waarbij meer dan 80 % positief staat tegenover regels voor de bescherming van de privacy van werknemers, en 77 % voorstander is van de betrokkenheid van werknemers bij het ontwerp en de aanpassing van technologie;

1. benadrukt dat elke nieuwe technologie moet worden ingezet en gebruikt met als overkoepelend doel het dienen van mensen, en moet worden gestoeld op het voorzorgsbeginsel en het beginsel dat ethische beginselen standaard worden toegepast en op een mensgerichte benadering, en door mensen moet worden beheerd, op basis van de bepalingen over menselijk toezicht van artikel 14 van de verordening artificiële intelligentie en artikel 22 van de algemene verordening gegevensbescherming;

2. herinnert eraan dat de digitale transitie, met inbegrip van het toenemende gebruik van AI en algoritmisch beheer, positieve resultaten voor de arbeidsmarkt en nieuwe werkgelegenheidskansen kan opleveren; is echter bezorgd over de aanzienlijke uitdagingen die dit met zich meebrengt voor werknemers, met name op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden; benadrukt daarom dat bij elk nieuw initiatief op het gebied van AI en algoritmisch beheer voor hoogwaardige banen moet worden gezorgd en het welzijn van werknemers in het digitale tijdperk moet worden gewaarborgd;

Werknemers sterker maken door middel van vaardigheden en kennis

3. benadrukt dat nieuwe technologieën op de werkvloer een aanzienlijk concurrentie- en productiviteitsvoordeel kunnen opleveren, innovatie kunnen ondersteunen en een beter rendement kunnen opleveren voor de bedrijven die ze gebruiken; onderstreept in dit verband dat bedrijven moeten worden aangemoedigd om dergelijke technologieën op verantwoorde, transparante en inclusieve wijze in

---

20 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

te voeren, met eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van werknemers en naleving van de regels inzake gegevensbescherming, teneinde het vertrouwen van werknemers te winnen; benadrukt dat op het gebruik van dergelijke technologieën op de werkvloer nauwgezet toezicht moet worden gehouden in plaats van dat dit gebruik wordt beperkt;

4. benadrukt dat artificiële intelligentie een belangrijke bijdrage kan leveren aan innovatief ondernemerschap, met name door het ondersteunen van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen bij het opschalen, verhogen van de productiviteit en concurreren in de digitale economie; verzoekt de Commissie en de lidstaten met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel en het beginsel van operationele haalbaarheid de toegang tot AI-gerelateerde instrumenten, kennis en infrastructuur voor start-ups en kleine ondernemingen te vergemakkelijken, onder meer door middel van gerichte Unieprogramma's en adviesverlening; onderstreept dat investeringen in AI op Unieniveau kunnen bijdragen tot de creatie van nieuwe banen en de opbouw van een veerkrachtiger en concurrerender ecosysteem van micro- en kleine ondernemingen in de hele Unie; is ingenomen met de sectorale vlaggenschipinitiatieven in de mededeling van de Commissie van 8 oktober 2025 getiteld "AI-toepassingsstrategie";

5. erkent dat geletterdheid op het werk, onderwijs en bij- en omscholing over nieuwe technologieën die op de werkplek worden geïntroduceerd – met name technologieën die rechtstreeks van invloed zijn op de taken en prestaties van werknemers – van essentieel belang zijn om toereikende arbeidsomstandigheden, welzijn, veiligheid, autonomie en professionele ontwikkeling van werknemers te waarborgen, alsook om het algemene aanpassingsvermogen en het concurrentievermogen van bedrijven te verbeteren[21]; benadrukt dat opleiding ook van essentieel belang is voor werkgevers, leidinggevenden en andere personen die dergelijke systemen van dag tot dag inzetten, ontwikkelen en er toezicht op houden; benadrukt dat werknemers en hun vertegenwoordigers, met inbegrip van vakbonden, moeten worden geïnformeerd over en betrokken worden bij de procedures voor de invoering van dergelijke technologieën, teneinde goede resultaten te behalen, en voldoende tijd en steun moeten krijgen om zich met dergelijke technologieën vertrouwd te maken;

6. is ingenomen met het initiatief "Vaardigheidsunie"; verzoekt de Commissie ervoor te zorgen dat in de verwachte routekaart voor hoogwaardige banen ten volle rekening wordt gehouden met de behoefte aan voortdurende bij- en omscholing en opleiding op het

---

21 Casestudy's: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

werk op het gebied van onder meer AI en algoritmisch beheer, door middel van een individueel recht op opleiding voor alle werknemers; benadrukt dat bij alle relevante initiatieven om werknemers en bedrijven bij deze transitie te helpen prioriteit moet worden gegeven aan de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van AI en digitalisering om de arbeidsmarkt en het mondiale concurrentievermogen van Europa te versterken; benadrukt dat deze initiatieven adequaat moeten worden ondersteund, onder meer door middel van voldoende financiële middelen op nationaal en EU-niveau;

7. wijst op de cruciale rol van het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) bij het voorbereiden van zowel de huidige als de toekomstige beroepsbevolking, werkgevers en leidinggevenden op de digitale transitie door doelgericht te investeren in de ontwikkeling van vaardigheden, opleiding en inclusieve werkgelegenheidskansen; verzoekt de Commissie het fonds in de periode na 2027 te handhaven en zodanig te versterken dat het de toegang tot digitale bij- en omscholing waarborgt voor alle werknemers, met bijzondere aandacht voor werknemers in sectoren en regio's die het zwaarst door technologische veranderingen worden getroffen, zodat het fonds kan blijven fungeren als een essentieel instrument van de Unie ter ondersteuning van een eerlijke, inclusieve, innovatieve en concurrerende digitale transitie;

8. onderstreept dat strategische overheidsinvesteringen in AI van essentieel belang zijn om particuliere innovatie aan te vullen, ethische en transparante AI-governance te waarborgen en gelijke toegang tot digitale instrumenten en vaardigheden in alle regio's te vergemakkelijken; dringt er bij de lidstaten op aan de uitvoering van AI-gerelateerde maatregelen in het kader van hun nationale herstel- en veerkrachtplannen te versnellen, in nauwe samenwerking met regionale en lokale autoriteiten, teneinde de bijdrage van de faciliteit aan een eerlijke en concurrerende digitale transitie te maximaliseren;

9. verzoekt de Commissie en de lidstaten toezicht te blijven houden op de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt, en samenwerking tussen onderwijsinstellingen, werkgevers en vakbonden te bevorderen, om beter te anticiperen op de toekomstige vaardigheden die nodig zijn om het potentieel van de digitale transitie te benutten; onderstreept dat een grondige beoordeling van de vaardigheden werknemers, werkgevers en aanbieders van opleidingen zal helpen de behoeften aan bij- en omscholing met betrekking tot artificiële intelligentie en algoritmisch beheer op de werkplek te identificeren; benadrukt dat een dergelijke beoordeling praktisch en toegankelijk moet zijn en aangepast moet zijn aan de specifieke realiteit van kmo's, en dat zij als basis moet dienen voor gerichte opleidingsprogramma's die met bestaande Unie en nationale financiering worden ondersteund; is ingenomen met het voorstel om

een Europees Waarnemingscentrum voor informatie over vaardigheden op te richten; benadrukt dat het huidige gebrek aan uitgesplitste gegevens over de gangbaarheid en het type van toegepaste AI-systemen en algoritmische beheersystemen en de categorieën werknemers die eraan onderworpen zijn, een empirisch onderbouwde beleidsvorming in de weg staat en dringt er bij de Commissie op aan de gegevensverzameling op dit gebied te verbeteren;

10. benadrukt dat de lidstaten, overeenkomstig de beginselen van subsidiariteit en eerbiediging van de nationale stelsels voor sociaal overleg, de sociale partners kunnen toestaan collectieve overeenkomsten te handhaven, erover te onderhandelen, te sluiten en toe te zien op de toepassing ervan met het oog op de uitvoering of aanvulling van bepalingen inzake AI en algoritmisch beheer die zijn vastgesteld op het niveau van de Unie;

11. is bezorgd over het feit dat het gebruik van AI en algoritmische beheersystemen bijdraagt tot de uitfasering van bepaalde banen op instapniveau, die traditioneel fungeren als essentiële toegangspoort tot de arbeidsmarkt; wijst erop dat dit onevenredig zware gevolgen dreigt te hebben voor jongeren en starters op de arbeidsmarkt; benadrukt dat, wil de Unie de vruchten kunnen plukken van de digitale transformatie op de werkplek en banen wil kunnen scheppen en banen wil kunnen veranderen, ervoor moet worden gezorgd dat werknemers, met inbegrip van werknemers op instapniveau en laaggeschoolde werknemers, over de nodige vaardigheden beschikken voor werk in het digitale tijdperk; onderstreept dat de onbekende volledige impact van de ontwikkeling van AI en algoritmisch beheer reeds gevolgen heeft voor andere soorten werk en andere categorieën werknemers, met inbegrip van hooggekwalificeerde banen; verzoekt de Commissie en de lidstaten daarom proactieve maatregelen te nemen, waaronder het integreren van relevante digitale vaardigheidstrainingen in de nationale onderwijssystemen, met inbegrip van de curricula in het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding, om ervoor te zorgen dat jongeren die de arbeidsmarkt betreden adequaat worden ondersteund en zinvolle arbeidskansen krijgen in de zich ontwikkelende digitale economie;

Een veilige en inclusieve werkplek creëren

12. benadrukt dat het toenemende gebruik van digitale technologieën op de werkplek zowel kansen als uitdagingen met zich meebrengt, terwijl de volledige impact van deze transitie nog niet bekend is; is enerzijds van mening dat dergelijke technologieën de flexibiliteit kunnen vergroten en een beter evenwicht tussen werk en privéleven mogelijk kunnen maken door middel van telewerk en flexibele werkregelingen; erkent anderzijds dat zij talrijke risico’s inhouden voor de geestelijke gezondheid van werknemers en hun evenwicht

tussen werk en privéleven doordat de grenzen tussen werk en privéleven vervagen als gevolg van de toenemende druk op werknemers om op elk moment bereikbaar te zijn; onderstreept ook dat algoritmisch beheer risico's met zich meebrengt voor de gegevensbescherming, waaronder ongepaste bewaking en monitoring van werknemers buiten de werkplek; onderstreept dat dergelijke ontwikkelingen, als zij niet behoorlijk beheerd worden, kunnen leiden tot buitensporige werkgerelateerde stress, burn-out, een toename van werkgerelateerde psychosociale risico's, een verlies aan autonomie en een toenemend gevoel van sociaal en professioneel isolement;

13. erkent dat algoritmisch management zonder passend menselijk toezicht een bron van discriminatie en vooroordelen kan zijn die schadelijk is voor werknemers, met name vrouwelijke werknemers; benadrukt dat bij het ontwerp, de uitrol en het gebruik van AI en algoritmische beheersystemen proactief vooroordelen en discriminatie moeten worden voorkomen, met name op basis van gender, ras of etnische afkomst, leeftijd, handicap, seksuele gerichtheid of andere beschermde kenmerken, teneinde gelijkheid en diversiteit op de werkplek te bevorderen en te waarborgen; is bezorgd dat kwetsbare groepen minder toegang hebben tot AI-gerelateerde vacatures en tot productiviteitsverhogende AI-instrumenten op de werkplek[22], waardoor de voordelen van AI mogelijk niet breed en eerlijk worden gedeeld;

14. erkent dat AI en algoritmisch beheer de efficiëntie kunnen verbeteren en geïndividualiseerde aanpassingen aan werkomgevingen en de algemene werkomstandigheden mogelijk kunnen maken, maar dat zij ook de prestatiedruk kunnen verhogen, wat kan leiden tot ernstige gezondheids- en veiligheidsrisico's, zoals spier- en skeletaandoeningen, hart- en vaatziekten of geestelijke of lichamelijke uitputting, waardoor werknemers veiligheidswaarschuwingen over het hoofd zien of negeren en het risico op arbeidsongevallen aanzienlijk toeneemt; benadrukt dat het gebruik van AI en algoritmische beheersystemen moet dienen als ondersteunend instrument met een reële meerwaarde voor werknemers en dat de kijk van werknemers op de integratie van AI in werkruimten grotendeels ononderzocht is;

15. onderstreept dat deze risico's op een alomvattende manier moeten worden gemonitord en aangepakt en dat elke nieuwe uitrol of aanzienlijke wijziging in het gebruik van AI-instrumenten of algoritmische beheersystemen op de werkvloer moet worden onderworpen aan een gezondheids- en veiligheidsbeoordeling, met

---

22 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/who-will-be-the-workers-most-affected-by-ai_fb7fcccd/14dc6f89-en.pdf.

inbegrip van maatregelen inzake risicobeoordeling, preventie en bescherming, onder verantwoordelijkheid van de werkgever, overeenkomstig Richtlijn 89/391/EEG, en aan voortdurende monitoring, waarbij rekening gehouden wordt met de meest recente wetenschappelijke inzichten, en menselijk toezicht en menselijke controle op deze beoordelingen gewaarborgd zijn; moedigt ertoe aan om in samenwerking met de sociale partners op het passende niveau sectorspecifieke richtsnoeren te ontwikkelen voor een verantwoorde toepassing van AI op de werkvloer waarbij eerbiediging van de grondrechten gegarandeerd is en gezorgd wordt voor de uitwisseling van optimale werkwijzen;

16. wijst met klem op de cruciale rol van sociale dialoog en de actieve betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordigers, overeenkomstig Richtlijn 2002/14/EG, bij de uitrol, het gebruik en de evaluatie van technologieën voor AI en algoritmisch beheer op de werkvloer, met name om te komen tot een gebruik op maat in elke sector; benadrukt dat zinvolle participatie van werknemers en hun vertegenwoordigers in alle stadia van de besluitvormingsprocessen, alsmede informatieverstrekking en raadpleging over nieuwe technologieën en interne opleiding ter facilitering van de toepassing van nieuwe technologieën door alle werknemers, met het oog op het bevorderen van een gevoel van autonomie, vertrouwen en zelfvertrouwen, ertoe bijdragen de risico’s van nieuwe technologieën te beperken en zorgen voor een betere, meer doeltreffende en mensgerichte integratie van AI op de werkvloer;

17. benadrukt dat moet worden toegezien op een duidelijke verdeling van de toezichthoudende verantwoordelijkheden met betrekking tot de uitrol en het gebruik van AI en algoritmische beheersystemen op werkplekken, met eerbiediging van het beginsel dat de mens de uiteindelijke controle behoudt, om ervoor te zorgen dat er verantwoording wordt afgelegd, te zorgen voor daadwerkelijke menselijke controle en werknemers in staat te stellen de juiste contactpersoon te identificeren indien zij hun rechten moeten uitoefenen; benadrukt dat daadwerkelijk toezicht en daadwerkelijke toetsing door mensen een reële capaciteit vereist om de werking van AI-systemen te begrijpen, te monitoren en waar nodig hierin in te grijpen, rekening houdend met de inherente uitdagingen van complexe en ondoorzichtige AI-systemen en de risico’s van “automation bias”; onderstreept daarom dat menselijk toezicht niet louter een formalistische oefening mag zijn, maar een toegankelijke waarborg moet zijn voor het verifiëren, uitleggen en corrigeren van AI-besluiten, en dat een dergelijk menselijk contactpunt over de nodige bekwaamheid, opleiding en autoriteit moet beschikken om die functie uit te oefenen;

18. benadrukt dat persoonsgegevens van personen die werken, kunnen worden samengevoegd tot een collectieve databank die door

algoritmen kan worden verwerkt, en dat daarom ook op collectief niveau gegevensbescherming vereist is.

19. benadrukt de mogelijkheden die AI en algoritmisch beheer bieden voor de integratie van werknemers met een handicap op de arbeidsmarkt; erkent evenwel dat de aanpassing aan nieuwe technologieën op de werkvloer een bijzondere uitdaging kan vormen voor personen met een handicap, oudere werknemers en kwetsbare personen; verzoekt de Commissie en de lidstaten daarom erop toe te zien dat bedrijven die AI en algoritmische beheersystemen inzetten, inclusieve en op maat gesneden steunmaatregelen invoeren ter bevordering van een grotere deelname van personen met een handicap aan het beroepsleven en ter ondersteuning van hun toegang tot nieuwe technologieën; onderstreept dat technologische vooruitgang ten goede moet komen aan iedereen;

20. verzoekt de Commissie en de lidstaten het recht te garanderen op doeltreffende redelijke aanpassingen voor personen met een handicap overeenkomstig Richtlijn 2000/78/EG en hen uiteindelijk zelf te laten bepalen of op AI gebaseerde hulptechnologieën op de werkvloer aangepast zijn aan hun individuele behoeften; benadrukt in dit verband dat flexibele werkmethoden en opleiding op het werk belangrijk zijn, net als reële mogelijkheden om hulptechnologie in te zetten in overleg met personen met een handicap en hun vertegenwoordigers; verzoekt de Commissie aandacht te besteden aan de gevolgen van het gebruik van AI op de werkvloer bij de komende herziening van de EU-strategie inzake de rechten van personen met een handicap;

Zorgen voor een toekomstbestendig regelgevingsklimaat

21. benadrukt dat als de Unie een voortrekkersrol wil spelen bij de digitale transitie, zij het goede voorbeeld moet geven door strenge normen vast te stellen voor de invoering van AI en algoritmisch beheer op de werkplek, met inbegrip van duidelijke regels inzake transparantie en menselijk toezicht;

22. herinnert eraan dat het bestaande acquis van de Unie een belangrijke bouwsteen vormt voor de regulering van algoritmisch beheer en het gebruik van AI op de werkplek; is in dit verband ingenomen met de richtlijn platformwerk, waarmee onder meer regels worden ingevoerd inzake transparantie, gegevensbescherming, menselijk toezicht en menselijke toetsing, informatie en raadpleging, en gezondheid en veiligheid in sectoren waar dergelijke technologieën in toenemende mate bepalend zijn voor beslissingen over werk, en met de verordening artificiële intelligentie, en herinnert aan Verordening (EU) 2016/679; benadrukt echter dat er ondanks dit wetgevingskader nog een aantal lacunes bestaan wat de bescherming, rechten en arbeidsomstandigheden van werknemers betreft met betrekking tot

het gebruik van dergelijke instrumenten op de werkplek, onder andere wat de eerbiediging van persoonsgegevens en de persoonlijke levenssfeer, het evenwicht tussen werk en privéleven en het recht om offline te zijn betreft; benadrukt dat de bepalingen van de richtlijn platformwerk inzake algoritmisch beheer (met name het recht van werknemers op transparantie, menselijke toetsing, informatie en raadpleging van werknemers en veiligheid en gezondheid op het werk) alleen van toepassing zijn op personen die platformwerk verrichten, waardoor andere werknemers die in toenemende mate onderworpen zijn aan algoritmisch beheer, minder beschermd zijn; onderstreept dat de gelijke behandeling van alle werknemers moet worden gewaarborgd en dat toekomstige initiatieven in overeenstemming moeten zijn met het beschermingskader dat bij de richtlijn platformwerk is vastgesteld;

23. verzoekt de Commissie en de lidstaten ervoor te zorgen dat Europese bedrijven en overheidsinstellingen toegang hebben tot betrouwbare en soevereine AI-instrumenten die zijn ontwikkeld in overeenstemming met de Europese democratische waarden, en technologische afhankelijkheid van aanbieders uit niet-EU-rechtsgebieden te vermijden;

24. verzoekt de Commissie en de lidstaten ervoor te zorgen dat bij de invoering van algoritmische systemen op de werkplek prioriteit wordt gegeven aan het gebruik van technologieën die binnen de Unie zijn ontwikkeld en getraind en worden gehost, teneinde de grondrechten, gegevensbescherming, cyberbeveiliging en strategische autonomie te waarborgen;

25. onderstreept dat regelgevingsmaatregelen op Europees niveau zorgvuldig moeten worden overdacht en moeten worden voorafgegaan door een analyse van de bestaande wetgeving en dat bij de ontwikkeling ervan moet worden samengewerkt met de sociale partners en het subsidiariteitsbeginsel moet worden geëerbiedigd, om te zorgen voor een geharmoniseerde oplossing met een hoog niveau van bescherming van werknemers in de hele Unie en een gelijk speelveld op de interne markt, onder meer door de volledige uitvoering van de bestaande Europese en nationale rechtskaders; benadrukt dat het belangrijk is te voorzien in een voorspelbaar regelgevingskader om innovatie, het concurrentievermogen en eerlijke mededinging te bevorderen; verzoekt de Commissie ervoor te zorgen dat bij wetgeving en initiatieven op het gebied van algoritmisch beheer op de werkplek dubbel werk of overlapping met bestaande relevante instrumenten van de Unie wordt voorkomen en geen onnodige administratieve lasten worden gecreëerd, met name voor kmo’s, de kosten worden beperkt en gezorgd wordt voor een gemakkelijke naleving;

26. erkent dat bedrijven, met name kleine en middelgrote ondernemingen (kmo’s), reeds voor aanzienlijke uitdagingen staan

doordat zij moeten navigeren in uiteenlopende en steeds complexere regelgevingskaders; benadrukt dat er behoefte is aan op maat gesneden richtsnoeren, instrumenten en ondersteuningsmechanismen om kmo's te helpen op doeltreffende wijze aan alle vereisten te voldoen;

27. verzoekt de Commissie een effectbeoordeling uit te voeren, aangevuld met een concurrentievermogenstest en een kmo-test, en op basis van artikel 153, lid 2, punt b), in samenhang met artikel 153, lid 1, punt b), en artikel 16, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en van het resultaat van bovengenoemde stappen, een voorstel in te dienen over algoritmisch beheer op de werkplek, om uitvoering te geven aan de aanbevelingen in de bijlage bij dit verslag, teneinde de resterende lacunes in de bestaande wetgeving aan te pakken, waarbij wordt voorkomen dat overlappende rechtsinstrumenten worden gecreëerd, en de harmonisatie van de interne markt te verbeteren;

28. is van mening dat alle financiële gevolgen van de verlangde voorstellen gedekt moeten worden door de bestaande begrotingstoewijzingen;

29. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie en bijgaande aanbevelingen te doen toekomen aan de Commissie en de Raad, alsmede aan de parlementen en regeringen van de lidstaten.

BIJLAGE BIJ DE RESOLUTIE:

AANBEVELINGEN BETREFFENDE DE INHOUD VAN HET VERLANGDE VOORSTEL

Het Europees Parlement is van mening dat, als de Commissie na het uitvoeren van een effectbeoordeling, aangevuld met een concurrentievermogenstest en een kmo-test, een voorstel indient over algoritmisch beheer op de werkplek, rekening moet worden gehouden met de volgende aanbevelingen:

Aanbeveling 1

Onderwerp en toepassingsgebied

Het doel van het voorstel moet zijn de arbeidsomstandigheden te verbeteren en de transparante, eerlijke, verantwoorde en veilige invoering en toepassing te bevorderen van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming die worden gebruikt om besluiten op de werkplek te nemen of te ondersteunen, waarbij menselijk toezicht, de bescherming van de grondrechten van werknemers en de bescherming van werknemers in verband met de verwerking van hun persoonsgegevens worden gewaarborgd.

Het voorstel moet van toepassing zijn op elke werknemer en werkgever in de Unie. Werknemers die een contractuele relatie met een tussenpersoon hebben moeten hetzelfde niveau van bescherming genieten als werknemers met een directe contractuele relatie met hun werkgever.

Het voorstel moet in overeenstemming zijn met het evenredigheidsbeginsel en de administratieve lasten en nalevingslasten die ermee worden opgelegd moeten afgestemd zijn op de omvang van de werkgever en de middelen waarover hij beschikt, de aard van de gebruikte technologieën en het risiconiveau, met name met betrekking tot micro-, kleine en middelgrote ondernemingen.

Aanbeveling 2

Definities

Het voorstel moet de volgende definitie bevatten:

“algoritmisch beheer” moet worden gedefinieerd als geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen overeenkomstig de richtlijn platformwerk[1].

Het voorstel moet ook definities bevatten van: “werknemer”, “werkgever”, “werknemersvertegenwoordigers” en “werkplek” overeenkomstig het arbeidsrecht van de Unie, met inbegrip van de jurisprudentie van het Hof van Justitie, om discrepanties te voorkomen.

Aanbeveling 3

Transparantie en het recht op informatie

Het voorstel moet erin voorzien dat werkgevers de betrokken werknemers en werknemersvertegenwoordigers schriftelijk en in een toegankelijk formaat informatie verstrekken over het gebruik of het voorgenomen gebruik van systemen voor algoritmisch beheer op de werkplek.

Dergelijke informatie moet worden verstrekt in overeenstemming met de algemene verordening gegevensbescherming[2] en moet het volgende omvatten:

a) een duidelijke verklaring dat algoritmische beheersystemen worden gebruikt, of dat het de bedoeling is dat deze worden ingevoerd, voor geautomatiseerde of semigeautomatiseerde besluitvorming, met inbegrip van een algemene beschrijving van het doel en de door die systemen genomen of ondersteunde besluiten, de werking ervan en de werknemers en processen die hier gevolgen van ondervinden, waarbij de aard van dergelijke informatie evenredig is en beperkt blijft tot wat nodig is voor de werknemers om hun werk uit te voeren, te begrijpen hoe de algoritmische systemen van invloed zijn op besluiten die hen aangaan, en hun rechten uit te oefenen;

b) het effect van dergelijke systemen op de arbeidsomstandigheden en arbeidsstatus van werknemers;

c) de categorieën gegevens die door dergelijke systemen met betrekking tot de werknemers worden verzameld of anderszins

---

[1] Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk (PB L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

[2] Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1).

verwerkt, het doel van de gegevensverwerking en gedetailleerde gegevens over de personen aan wie de gegevens worden doorgegeven;

d) de mechanismen voor menselijk toezicht;

e) opleidings- en ondersteuningsmaatregelen voor de werknemers die rechtstreeks gevolgen van de maatregelen ondervinden.

De informatie moet uiterlijk worden verstrekt op de eerste werkdag van de betrokken werknemers, vóór de invoering van wijzigingen die hun arbeidsomstandigheden aanzienlijk beïnvloeden, en telkens wanneer de werknemers of de werknemersvertegenwoordigers erom verzoeken.

De informatie moet worden verstrekt op een duidelijke, transparante en gemakkelijk te begrijpen en toegankelijke wijze, in eenvoudige taal die is aangepast aan het niveau van digitale geletterdheid dat redelijkerwijs van de werknemers wordt verwacht, en moet toegankelijk zijn voor personen met een handicap. De bevoegde autoriteiten en de werknemersvertegenwoordigers moeten het recht hebben om met betrekking tot de verstrekte informatie te verzoeken om aanvullende verduidelijkingen en meer details.

Kandidaten die een aanwervingsprocedure doorlopen, moeten op het moment dat zij naar een vacature solliciteren, relevante informatie ontvangen over de geautomatiseerde besluitvormingssystemen die tijdens de aanwervingsprocedure worden gebruikt. Werknemers moeten instrumenten krijgen om hun recht op toegang tot gegevens en hun recht op overdraagbaarheid doeltreffend uit te oefenen.

Aanbeveling 4

Raadpleging

Het voorstel moet erin voorzien dat de uitrol en het gebruik van nieuwe algoritmische beheersystemen, of updates van bestaande systemen, die rechtstreeks van invloed zijn op de beloning, beoordeling, werkregelingen, taakverdeling of arbeidstijden van werknemers, worden beschouwd als beslissingen die waarschijnlijk ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de contractuele verhoudingen met zich brengen en als zodanig gepaard moeten gaan met een raadpleging

overeenkomstig artikel 4, lid 2, punt c), van Richtlijn 2002/14/EG[3], onverminderd Richtlijn 2009/38/EG[4].

Deze raadpleging moet betrekking hebben op:

a) de doelstellingen van de uitrol of update, de arbeidsprocessen en werknemers die er gevolgen van ondervinden;

b) de werklast, de arbeidsintensiteit, de planning, de arbeidstijd, de flexibiliteit, de beloning, de functie-inhoud, de evaluatie van de prestaties of de contractuele betrekkingen;

c) de gevolgen voor de gezondheid en veiligheid op het werk;

d) de soorten gegevens die worden verzameld;

e) de maatregelen die worden genomen om vooroordelen of discriminerende resultaten te voorkomen, op te sporen, te beperken en te corrigeren;

f) mechanismen voor menselijk toezicht en toetsing;

g) opleidings- en ondersteuningsmaatregelen, met inbegrip van de hulp van deskundigen, voor de werknemers en leidinggevenden die dergelijke systemen inzetten en gebruiken.

Aanbeveling 5

Verboden praktijken

Het voorstel moet voorzien in een verbod op het verzamelen, opslaan, monitoren, verkopen of anderszins verwerken van:

a) de emotionele, psychologische of neurologische toestand, cognitieve activiteit of biometrische gegevens van de werknemers;

b) privécommunicatie, met inbegrip van contacten met andere werknemers en werknemersvertegenwoordigers, tenzij dergelijke

---

3 Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap – Gezamenlijke verklaring van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie over de vertegenwoordiging van de werknemers (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29).

4 Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28).

verwerking rechtmatig is overeenkomstig artikel 6, lid 1, punt c) of d), van de algemene verordening gegevensbescherming;

c) gegevens van werknemers buiten de diensturen, op momenten dat zij geen werk aanbieden of verrichten of wanneer zij zich bevinden in privéruimten, realtime geolocatiebepaling buiten de werktijden of buiten wat strikt noodzakelijk is voor de uitvoering van taken;

d) gegevens voor het voorspellen van de uitoefening van de grondrechten, met inbegrip van de vrijheid van vereniging, het recht op collectieve onderhandelingen en collectieve actie en het recht op informatie en raadpleging;

e) bijzondere categorieën van persoonsgegevens overeenkomstig artikel 9, lid 1, van de algemene verordening gegevensbescherming, alsmede conclusies op basis van dergelijke categorieën.

Het verbod op deze praktijken moet ook gelden gedurende de gehele aanwervingsprocedure.

Aanbeveling 6

Menselijk toezicht en menselijke toetsing

Het voorstel moet voorzien in continu, zinvol en doeltreffend menselijk toezicht op alle besluiten die door algoritmische beheersystemen worden genomen of ondersteund. Er moet ook voor worden gezorgd dat werkgevers de entiteit aanwijzen, en de werknemers en hun vertegenwoordigers hiervan in kennis stellen, die verantwoordelijk is voor het toezicht op de werking en de impact van dergelijke systemen en voor het toetsen van de besluiten van deze systemen. De personen die verantwoordelijk zijn voor toezicht en evaluatie moeten beschikken over de nodige bekwaamheid, opleiding en bevoegdheid om deze functies uit te oefenen, met inbegrip van de bevoegdheid om geautomatiseerde besluiten terzijde te stellen.

Het voorstel moet erin voorzien dat werknemers recht hebben op de verstrekking door hun werkgever, binnen een redelijk tijdsbestek, van zinvolle en begrijpelijke mondelinge of schriftelijke informatie over elk besluit dat wordt genomen of in aanzienlijke mate ondersteund door algoritmische beheersystemen en dat van invloed is op de essentiële aspecten van hun arbeidsverhouding, met inbegrip van de toewijzing van taken, de evaluatie van de prestaties, de arbeidstijdplanning, de beloning en disciplinaire maatregelen, indien een besluit met betrekking tot dergelijke kwesties is genomen of aanzienlijk is beïnvloed door een algoritmisch systeem. Als de werknemer meent dat zijn of haar rechten worden geschonden door besluiten die zijn genomen of in aanzienlijke mate ondersteund door algoritmische beheersystemen, moet hij of zij het recht hebben om te verzoeken om herziening van dat besluit.

Indien uit menselijke toetsing blijkt dat een individueel besluit dat is genomen of ondersteund door algoritmisch beheer, inbreuk maakt op de rechten van een werknemer, moet de werkgever de nodige stappen ondernemen, waaronder, in voorkomend geval, de wijziging van het algoritmisch beheersysteem of de stopzetting van het gebruik ervan, en een passende vergoeding voor de geleden schade.

Besluiten betreffende het begin of de beëindiging van het dienstverband, de verlenging of niet-verlenging van een contractuele overeenkomst, wijzigingen in de beloning of tuchtmaatregelen moeten altijd worden genomen door een mens en worden onderworpen aan menselijke toetsing.

Het voorstel moet erin voorzien dat werknemers of hun vertegenwoordigers de werkgever kunnen verzoeken een toetsing van de werking van de gebruikte algoritmische beheersystemen te initiëren wanneer er gegronde bezorgdheid bestaat dat dergelijke systemen inherente vooroordelen of fouten vertonen of inherent discrimineren, of dat zij een bedreiging vormen voor het geestelijke of lichamelijke welzijn van werknemers of voor de gezondheid en veiligheid op het werk.

Aanbeveling 7

Gezondheid en veiligheid op het werk

Het voorstel moet erin voorzien dat werkgevers in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers de evaluatie van de risico's van de gebruikte algoritmische beheersystemen integreren in hun systemen voor gezondheid en veiligheid, met name wat mogelijke risico's op werkongevallen, psychosociale en ergonomische risico's en buitensporige druk op werknemers betreft.

Werkgevers moeten algoritmische beheersystemen zo gebruiken dat het welzijn van werknemers wordt geëerbiedigd en dat hun veiligheid of lichamelijke en geestelijke gezondheid niet in gevaar wordt gebracht. Zij moeten waar nodig risicobeperkende maatregelen nemen.

Aanbeveling 8

Verantwoordelijkheden van bevoegde nationale autoriteiten

Het voorstel moet erin voorzien dat arbeidsinspecties of andere bevoegde nationale autoriteiten, zoals organen voor gelijke behandeling, in voorkomend geval toezicht houden op het veilige, transparante en niet-discriminerende gebruik van algoritmische beheersystemen op de werkplek.

Arbeidsinspecties moeten worden belast met het monitoren, controleren en beoordelen van de veiligheid van algoritmische systemen die in arbeidscontexten worden gebruikt, met name wat de gevolgen van deze

systemen betreft voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers en voor hun grondrechten.

Arbeidsinspecties moeten over voldoende middelen, bevoegdheden en technische deskundigheid beschikken, en passende opleiding hebben genoten, om hun taken doeltreffend uit te voeren, zonder bestaande controles of nalevingsmechanismen uit hoofde van het nationale recht te dupliceren. Op verzoek moeten zij toegang krijgen tot informatie over het gebruik van algoritmisch beheer op de werkplek.

De lidstaten moeten voorzien in op maat gesneden richtsnoeren en specifieke ondersteuningsmechanismen om kmo's te helpen verplichtingen in verband met systemen voor geautomatiseerde monitoring en geautomatiseerde besluitvorming te begrijpen en doeltreffend uit te voeren.

Aanbeveling 9

Handhaving

In het voorstel moet worden bepaald dat de Commissie, de lidstaten, hun nationale bevoegde autoriteiten en de sociale partners samenwerken, optimale werkwijzen uitwisselen om capaciteit op te bouwen en een doeltreffende handhaving waarborgen.

Het voorstel moet erin voorzien dat werknemers die hun rechten uitoefenen, worden beschermd tegen nadelige behandeling, vergelding en ontslag, en dat zij toegang hebben tot bewijsmateriaal in administratieve en gerechtelijke procedures.

Aanbeveling 10

Toezicht

Het voorstel moet erin voorzien dat uit hoofde van de algemene verordening gegevensbescherming opgerichte gegevensbeschermingsautoriteiten ook toezicht houden op de toepassing van de bepalingen van deze verordening met betrekking tot gegevensverwerking in arbeidsverband, in samenwerking met nationale arbeidsautoriteiten en andere bevoegde autoriteiten.

Aanbeveling 11

Non-regressie en gunstigere bepalingen

De regels en waarborgen die uit deze aanbevelingen voortvloeien, moeten een beschermingsniveau bieden dat ten minste gelijkwaardig is aan het niveau dat wordt geboden door het bestaande Unierecht, met inbegrip van de richtlijn platformwerk, de verordening artificiële intelligentie, de

digitaledienstenverordening[5] en de algemene verordening gegevensbescherming.

Het voorstel mag niet als rechtvaardiging dienen voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers in de lidstaten.

Het voorstel moet erin voorzien dat de lidstaten en de sociale partners de vrijheid behouden om gunstigere bepalingen in te voeren of te handhaven.

---

5 Verordening (EU) 2022/2065 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende een eengemaakte markt voor digitale diensten en tot wijziging van Richtlijn 2000/31/EG (digitaledienstenverordening) (PB L 277 van 27.10.2022, blz. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).