Europees Parlement
2024-2029

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

2025/2080(INL)

26.6.2025

ONTWERPVERSLAG

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))

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

Rapporteur: Andrzej Buła

(Initiatief – artikel 47 van het Reglement)

PR_INL

INHOUD

Blz.

ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT 3

BIJLAGE BIJ DE ONTWERPRESOLUTIE: AANBEVELINGEN BETREFFENDE DE INHOUD VAN HET VERLANGDE VOORSTEL 10

TOELICHTIING 18

BIJLAGE: ENTITEITEN WAARVAN OF PERSONEN VAN WIE DE RAPPORTEUR INPUT HEEFT ONTVANGEN 20

ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

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 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 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 (kaderrichtlijn)[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 (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie[3],

– gezien Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk[4],

[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 (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).
[4] 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).

– 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)[5],

– 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)[6],

– 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)),

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

– gezien de rapporten van Draghi en 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 de beoordeling van de Europese meerwaarde van xxxx 2025 [nog niet gepubliceerd] met de titel “Digitalisering, artificiële intelligentie en algoritmisch beheer op de werkvloer – het vormgeven van de toekomst van werk”,

– gezien de artikelen 47 en 55 van zijn Reglement,

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

---

[5] 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).

[6] 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 verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A10-0000/2025),

A. overwegende dat de digitale transitie, die wordt aangedreven door digitalisering, automatisering en artificiële intelligentie (AI), de arbeidsmarkten ingrijpend verandert, wat leidt tot het verdwijnen van sommige banen en de opkomst van nieuwe banen, en de aard van de taken in de bestaande banen verandert, waardoor bedrijven en werknemers zich voortdurend moeten aanpassen;

B. overwegende dat de digitale transitie op de werkvloer zodanig moet worden gestuurd dat de productiviteit, innovatie en het concurrentievermogen van de Europese economie en de gemeenschappelijke markt worden vergroot; overwegende dat bij deze transitie tegelijkertijd de beginselen van sociale vooruitgang moeten worden geëerbiedigd, en dat erop moet worden toegezien dat zij bijdraagt tot betere arbeidsomstandigheden, hoogwaardige werkgelegenheid en het welzijn van alle werknemers;

C. overwegende dat de digitale transitie op de arbeidsmarkt leidt tot een toenemende vraag naar zowel basis- als geavanceerde digitale en AI-vaardigheden;

D. overwegende dat de snelle invoering van AI-systemen niet gepaard gaat met voldoende opleiding, aangezien slechts 15 % van de werknemers in 2023 heeft deelgenomen aan relevante opleidingen, terwijl 42 % van de werknemers erkent dat hun AI-gerelateerde vaardigheden moeten worden verbeterd en 61 % verwacht dat de komende vijf jaar nieuwe vaardigheid zullen worden vereist; overwegende dat degenen die het meest behoefte hebben aan opleiding op het gebied van digitale vaardigheden, het minst geneigd zijn daaraan deel te nemen[7];

E. overwegende dat het van essentieel belang is onderwijsstelsels, met inbegrip van de sector beroepsonderwijs en -opleiding, aan te passen zodat lerenden de nodige vaardigheden verwerven om te gedijen in een concurrerende, digitale en technologisch geavanceerde samenleving;

F. overwegende dat AI en algoritmisch beheer tal van mogelijkheden bieden voor optimalisering van het werk, een betere gezondheid en meer veiligheid op het werk en grotere tevredenheid van werknemers, maar ook bepaalde risico’s met zich meebrengen; 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;

G. overwegende dat het belangrijk is het hoofd te bieden aan werkgerelateerde risico’s die voortvloeien uit AI en algoritmisch beheer, zoals tijds- en prestatiedruk, arbeidsintensivering, monitoring en -bewaking, alsook sociaal isolement en stress;

H. overwegende dat de uitrol 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 passende zorgvuldigheid vereist in het beheer ervan;

[7] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201

I. overwegende dat naar schatting meer dan een kwart 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[8];

J. overwegende dat 62 % van de Europeanen een positief beeld heeft van het gebruik van robots en AI op de werkplek[9]; overwegende dat deze positieve houding ten aanzien van het gebruik van nieuwe technologieën op de werkvloer gangbaarder is onder jongeren, werkenden en hogeropgeleiden[10];

K. overwegende dat raadpleging en betrokkenheid van leidinggevenden, werknemers en hun vertegenwoordigers bij de invoering van nieuwe technologieën de acceptatie en positieve beeldvorming aanzienlijk vergroten, waardoor de voordelen worden gemaximaliseerd en de risico's van deze technologieën op de werkvloer worden beperkt;

L. 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[11];

1. benadrukt dat elke nieuwe technologie moet worden ingezet en gebruikt met als overkoepelend doel het dienen van mensen, en door mensen moet worden beheerd in overeenstemming met het onweerlegbare beginsel dat de mens de uiteindelijke controle behoudt;

Werknemers mondiger maken met vaardigheden en kennis

2. benadrukt dat nieuwe technologieën op de werkvloer een concurrentievoordeel kunnen vormen en dat is aangetoond dat ze een beter rendement opleveren voor de bedrijven die ze gebruiken; onderstreept in dit verband dat bedrijven moeten worden aangemoedigd om dergelijke technologieën op verantwoorde en transparante wijze in te voeren; benadrukt dat het gebruik van dergelijke technologieën op de werkvloer zorgvuldig moet worden gemonitord in plaats van te worden beperkt, en onderstreept in dit verband dat er een duidelijk regelgevingskader nodig is om eerlijke concurrentie te waarborgen en versnippering van de interne markt te voorkomen;

3. erkent dat opleiding op het werk 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 is om het welzijn, de veiligheid en de professionele ontwikkeling van werknemers te waarborgen, alsook om het algemene aanpassingsvermogen en het concurrentievermogen van bedrijven te verbeteren[12];

---

[8] 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).
[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[10] Eurobarometer, mei 2024 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[12] Casestudy's: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learnings-

benadrukt dat werknemers voldoende tijd en ondersteuning moeten krijgen om vertrouwd te raken met dergelijke technologieën voordat zij volledig worden ingezet;

4. is ingenomen met het initiatief "Vaardigheidsunie"; verzoekt de Commissie ervoor te zorgen dat in de verwachte routekaart voor hoogwaardige banen volledig rekening wordt gehouden met de behoefte aan voortdurende bij- en omscholing en opleiding op het werk op het gebied van AI en algoritmisch beheer; benadrukt dat alle relevante initiatieven om werknemers en bedrijven bij deze transitie te helpen adequaat moeten worden ondersteund, onder meer door middel van voldoende financiële middelen op nationaal en EU-niveau;

5. wijst op de belangrijke rol van het Europees Sociaal Fonds + bij het voorbereiden van zowel de huidige als de toekomstige beroepsbevolking op de digitale transitie door te investeren in 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, zodat het kan blijven fungeren als een belangrijk instrument van de Unie ter ondersteuning van een eerlijke en inclusieve digitale transitie;

6. verzoekt de Commissie en de lidstaten voortdurend toezicht te houden op de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt, in samenwerking met de sociale partners, om beter te anticiperen op de toekomstige vaardigheden die nodig zijn om het potentieel van de digitale transitie te benutten; is in dit verband ingenomen met het voorstel om een Europees Waarnemingscentrum voor informatie over vaardigheden op te richten;

7. is bezorgd over het feit dat het gebruik van AI en algoritmische beheersystemen bijdraagt tot de uitfasering van banen op instapniveau, die traditioneel als essentiële toegangspoort tot de arbeidsmarkt fungeren; wijst erop dat deze tendens jongeren en starters op de arbeidsmarkt onevenredig zwaar dreigt te treffen; verzoekt de Commissie en de lidstaten daarom proactieve maatregelen te nemen 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

8. benadrukt dat het toenemende gebruik van digitale technologieën op de werkvloer, met inbegrip van instrumenten die constante bereikbaarheid en realtimemonitoring en -toezicht mogelijk maken, talrijke risico's met zich meebrengt voor de geestelijke gezondheid van werknemers doordat de grenzen tussen werk en privéleven vervagen; onderstreept dat dergelijke ontwikkelingen kunnen leiden tot buitensporige werkgerelateerde stress, burn-out, een verslechtering van het evenwicht tussen werk en privéleven en een toenemend gevoel van sociaal isolement;

9. erkent dat algoritmisch beheer de prestatiedruk kan verhogen, wat kan leiden tot ernstige gezondheids- en veiligheidsrisico's, zoals spier- en skeletaandoeningen, hart- en vaatziekten of uitputting, waardoor werknemers veiligheidswaarschuwingen over het hoofd zien of negeren en het risico op arbeidsongevallen aanzienlijk toeneemt;

---

implementing-worker-management-through-ai

10. onderstreept dat deze risico's op een alomvattende manier moeten worden aangepakt en dat elke nieuwe uitrol of aanzienlijke wijziging van AI-instrumenten of algoritmische beheersystemen op de werkvloer moet worden onderworpen aan een gezondheids- en veiligheidsbeoordeling en voortdurende monitoring; moedigt de lidstaten aan om in samenwerking met de sociale partners sectorspecifieke richtsnoeren te ontwikkelen voor de verantwoorde toepassing van AI op de werkvloer en optimale werkwijzen uit te wisselen;

11. wijst met klem op de cruciale rol van de sociale dialoog en de actieve betrokkenheid van werknemersvertegenwoordigers bij de uitrol van technologieën voor AI en algoritmisch beheer op de werkvloer; benadrukt dat zinvolle participatie van werknemers in besluitvormingsprocessen en het verstrekken van informatie en opleiding op het werk ertoe bijdragen dat werknemers nieuwe technologieën begrijpen en er met vertrouwen mee omgaan, wat een gevoel van autonomie en vertrouwen bevordert en leidt tot een betere integratie van AI op de werkvloer;

12. benadrukt dat moet worden toegezien op een duidelijke verdeling van de toezichthoudende verantwoordelijkheden in de vaak complexe organisatiestructuur van werkplekken om ervoor te zorgen dat er verantwoording wordt afgelegd, om daadwerkelijke menselijke controle te vergemakkelijken en om werknemers in staat te stellen de juiste contactpersoon te vinden in geval van twijfel, problemen of behoefte aan verduidelijking;

13. benadrukt 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 inclusieve en op maat gesneden steunmaatregelen in te voeren om hun deelname aan de arbeidsmarkt te vergroten en ervoor te zorgen dat iedereen baat heeft bij technologische vooruitgang;

14. verzoekt de lidstaten te zorgen voor doeltreffende redelijke aanpassingen voor personen met een handicap door hen uiteindelijk zelf te laten bepalen of op AI gebaseerde hulptechnologieën op de werkvloer aan hun individuele behoeften voldoen;

Zorgen voor een toekomstbestendig regelgevingsklimaat

15. benadrukt dat als de Unie een voortrekkersrol wil spelen bij de digitale transitie, zij het goede voorbeeld moet geven door hoge normen vast te stellen voor de toepassing van AI in werkomgevingen, met inbegrip van duidelijke regels voor transparantie en menselijk toezicht; is in dit verband ingenomen met Richtlijn (EU) 2024/2831 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, die een belangrijke eerste stap is in de regulering van algoritmisch beheer door onder meer transparantieverplichtingen in te voeren in sectoren waar dergelijke technologieën steeds meer van invloed zijn op beslissingen over werk en werknemersrechten;

16. verzoekt de lidstaten en de werkgevers het recht om offline te zijn te erkennen en doeltreffend ten uitvoer te leggen als fundamentele waarborg om werknemers te beschermen tegen permanente bereikbaarheid of monitoring buiten de overeengekomen werktijden;

17. onderstreept dat het toenemende gebruik van AI en algoritmisch beheer op de werkvloer een groot aantal uitdagingen met zich meebrengt met betrekking tot de bescherming van de persoonsgegevens en de privacy van werknemers, die zorgvuldig moeten worden overwogen en passende regelgevingsmaatregelen vereisen;

18. erkent dat bedrijven, met name kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), reeds voor aanzienlijke uitdagingen staan bij het navigeren in een steeds complexer regelgevingsklimaat; verzoekt de Commissie ervoor te zorgen dat bij de vormgeving van toekomstige wetgeving op het gebied van algoritmisch beheer duidelijk wordt ingezet op vereenvoudiging en gemakkelijke naleving, en benadrukt dat er behoefte is aan op maat gesneden richtsnoeren, instrumenten en ondersteuningsmechanismen om kmo's te helpen nieuwe vereisten te begrijpen en er doeltreffend aan te voldoen;

19. verzoekt de Commissie 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, een voorstel in te dienen voor een richtlijn betreffende algoritmisch beheer op de werkvloer, overeenkomstig de aanbevelingen in de bijlage bij deze ontwerpresolutie;

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

21. 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 ONTWERPRESOLUTIE: AANBEVELINGEN BETREFFENDE DE INHOUD VAN HET VERLANGDE VOORSTEL

TEKST VAN HET VERLANGDE WETGEVINGSVOORSTEL

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

over algoritmisch beheer op de werkvloer

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 153, lid 2, punt b), in samenhang met artikel 153, lid 1, punt b), en artikel 16, lid 2,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité[1],

Gezien het advies van het Comité van de Regio's[2],

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure[3],

Overwegende hetgeen volgt:

(1) De ongekende schaal, diepte en snelheid van de transformatie, evenals de ingrijpende gevolgen ervan voor werkpatronen, stellen ons voor horizontale uitdagingen die de nationale grenzen overstijgen en op het niveau van de Unie moeten worden aangepakt.

(2) Algoritmische beheersystemen moeten worden beschouwd als instrumenten en hulpmiddelen die nuttig zijn voor zowel werkgevers als werknemers door de efficiëntie te verbeteren, de besluitvorming te vergemakkelijken en een betere organisatie van het werk te ondersteunen. Wanneer dergelijke systemen op verantwoorde en transparante wijze worden gebruikt, kunnen zij bijdragen tot evenwichtigere en weloverwogen werkmethoden. Als deze systemen zorgvuldig worden ingezet in overeenstemming met de gemeenschappelijke regels van de Unie, kunnen ze hun potentieel waarmaken met de garantie dat de grondrechten worden geëerbiedigd, vertrouwen wordt opgebouwd en het algemene welzijn van werknemers wordt bevorderd.

(3) Het gebrek aan inzicht in de werking van algoritmische beheersystemen verhindert werknemers om hun datarechten effectief te doen gelden, waardoor de

[1] PB ...
[2] PB ...
[3] Standpunt van het Europees Parlement ...

machtsongelijkheid ten gunste van de werkgever nog groter wordt. Er zijn aanwijzingen dat zowel de prestaties als de arbeidsomstandigheden verbeteren wanneer met werknemers en hun vertegenwoordigers wordt overlegd[4].

(4) De AI-verordening is een belangrijke stap voorwaarts bij de regulering van AI-systemen met een hoog risico, maar blijft ontoereikend om de uitdagingen van algoritmisch beheer op de werkvloer volledig het hoofd te bieden. Hoewel werkgerelateerde AI-systemen in de verordening als risicovol worden geclassificeerd, ligt de nadruk daarin niet zozeer op de relatie tussen werkgever en werknemer, maar eerder op het op de markt brengen, de productveiligheid en de nalevingsverplichtingen voor aanbieders en gebruikers. Bovendien is de AI-verordening niet van toepassing op algoritmische beheersystemen die niet op AI zijn gebaseerd, waardoor sprake is van een lacune in de regelgeving als het gaat om het aanpakken van de bredere effecten van digitale beheerinstrumenten op de rechten van werknemers, de arbeidsomstandigheden en de sociale dialoog.

(5) Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad[5] (de algemene verordening gegevensbescherming) dateert al van 2016 en is niet ontworpen voor de specifieke uitdagingen in verband met gegevensbescherming op de werkplek; inmiddels zijn de technologische realiteit en de situatie op de werkplek bovendien enorm veranderd, dus moeten de bepalingen inzake gegevensbescherming die van toepassing zijn op arbeid, worden geactualiseerd en versterkt, aangezien deze momenteel ruimte voor interpretatie laten. Artikel 15, lid 1, punt h), van Verordening (EU) 2016/679, waarin de transparantievereisten voor en de beperkingen op gegevensverwerking zijn vastgesteld, voorziet alleen in duidelijke verbodsbepalingen in geval van volledig geautomatiseerde besluitvormingsprocessen en volstaat in de meeste werkgerelateerde contexten dus niet. Bovendien is Verordening (EU) 2016/679 gericht op individuen en worden er geen collectieve rechten mee toegekend. Sinds de inwerkingtreding ervan is artikel 88 over de bescherming van de persoonsgegevens van werknemers slecht toegepast en is het in bijna alle lidstaten nog steeds weinig doeltreffend[6].

(6) Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad[7] (richtlijn informatie en raadpleging) biedt alleen algemene informatie over het collectieve recht op raadpleging, en Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019[8] (richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden) bevat geen expliciete vermelding van het recht op informatie over algoritmische beheersystemen en

[4] OESO 2023. https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers_ea0a0fe1-en.html; https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/european-company-survey-2019-workplace-practices-unlocking-employee-potential;

[5] 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).

[6] Abraha H. (2023) “Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules”, The Modern Law Review.

[7] 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).

[8] 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).

is, in het licht van de complexiteit van het algoritmische beheersysteem, onvoldoende specifiek. Deze richtlijnen waarborgen het recht van werknemers op informatie over de werking, de logica of de impact van algoritmische systemen op hun arbeidsorganisatie en -evaluatie niet en bieden werknemers geen inspraakmogelijkheden.

(7) Er zijn ongeveer 20 miljoen zelfstandigen zonder werknemers in de Unie, wat neerkomt op bijna 10 % van de beroepsbevolking[9]. Zij hebben geen toegang tot volledige sociale bescherming, maar zijn toch onderworpen aan geautomatiseerde besluitvorming, monitoring en prestatie-evaluatie. Om de billijkheid te waarborgen en uitbuiting in alle vormen van modern werk te voorkomen, moeten de bepalingen van deze richtlijn dus ook van toepassing zijn op zelfstandigen zonder werknemers.

(8) Bij deze richtlijn moeten gemeenschappelijke minimumnormen van de Unie voor het gebruik van algoritmisch beheer op de werkplek worden vastgesteld, waarbij de transparantie en rechtszekerheid in alle lidstaten beter worden gewaarborgd. Met de richtlijn wordt een gelijk speelveld gecreëerd voor alle ondernemingen, met inbegrip van kleine en middelgrote ondernemingen, met als doel ervoor te zorgen dat algoritmische beheerinstrumenten op eerlijke en verantwoorde wijze worden toegepast. Bovendien zal deze richtlijn de duidelijkheid en voorspelbaarheid voor werknemers en zelfstandigen zonder werknemers vergroten, hun werkervaring verrijken, het vertrouwen in digitale technologieën bevorderen en de potentiële risico's in verband met algoritmische besluitvorming in arbeidssituaties helpen beperken,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Onderwerp en toepassingsgebied

1. Met deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld voor het transparante gebruik van algoritmisch beheer op de werkplek.

2. Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers en werkgevers in de Unie, alsook op zelfstandigen zonder werknemers en de afnemers van hun diensten.

Artikel 2

Definities

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

1. "algoritmisch beheer": het gebruik van geautomatiseerde systemen voor de monitoring van, het toezicht op, de evaluatie van of het elektronisch nemen of faciliteren van besluiten over de arbeidsprestaties en -omstandigheden van werknemers, met inbegrip van systemen die persoonsgegevens verwerken om toezicht te houden op activiteiten in de werkomgeving, alsook systemen die besluiten nemen of faciliteren die aanzienlijke

[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com

gevolgen hebben voor werknemers of zelfstandigen zonder werknemers, zoals de organisatie van werkopdrachten, inkomsten, veiligheid en gezondheid, arbeidstijden, toegang tot opleidingen, promotie en contractuele status;

2. "werknemer": een persoon die geacht wordt een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding te hebben zoals gedefinieerd in het Unierecht en het nationale recht, met inbegrip van collectieve overeenkomsten en nationale praktijken;

3. "zelfstandige zonder werknemers": een persoon die geen arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding heeft en die voor het verrichten van de diensten in kwestie voornamelijk een beroep doet op zijn of haar eigen arbeid;

4. "werkgever": een natuurlijke of rechtspersoon die volgens de nationale wetgeving en praktijk partij is bij arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen met werknemers;

5. "afnemer van diensten": een natuurlijke persoon of rechtspersoon die partij is bij een contractuele overeenkomst met een zelfstandige zonder werknemers met het oog op het verrichten van specifieke diensten of taken.

Artikel 3

Transparantie en het recht op informatie

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werkgevers en afnemers van diensten respectievelijk hun werknemers en de zelfstandigen zonder werknemers met wie zij een contract hebben, alsook hun vertegenwoordigers, schriftelijke informatie verstrekken over het gebruik of het voorgenomen gebruik van systemen voor algoritmisch beheer op de werkplek.

2. De in lid 1 bedoelde informatie omvat:

   a) een duidelijke verklaring dat algoritmische beheersystemen worden gebruikt of dat er plannen zijn om deze in te voeren, met inbegrip van een algemene beschrijving van het doel ervan;

   b) de categorieën gegevens die via dergelijke systemen worden verzameld en verwerkt met betrekking tot de werknemers of zelfstandigen zonder werknemers, waaronder hun gedrag en prestaties, alsook de soorten handelingen of werkzaamheden die gemonitord worden;

   c) een verklaring waarin duidelijk wordt aangegeven of de verzamelde gegevens worden gebruikt om geautomatiseerde besluiten te nemen en, in voorkomend geval, een beschrijving van de aard en de reikwijdte van dergelijke besluiten.

3. De in lid 1 bedoelde informatie wordt op de volgende momenten verschaft:

   a) op of voor de eerste werkdag, voor werknemers, of op de dag waarop het contract begint te lopen, voor de zelfstandigen zonder werknemers;

b) vóór de invoering van wijzigingen die van grote invloed zijn op de arbeidsomstandigheden, de arbeidsorganisatie of het toezicht op en de evaluatie van de arbeidsprestaties;

c) op enig moment wanneer daarom wordt verzocht.

4. De in lid 1 bedoelde informatie wordt op een duidelijke en eenvoudig te begrijpen manier verstrekt. De lidstaten zorgen ervoor dat werkgevers en afnemers van diensten bij het verstrekken van de informatie rekening houden met het redelijkerwijs te verwachten niveau van digitale geletterdheid van de werknemers of zelfstandigen zonder werknemers en dat het gebruik van onnodig technische of complexe taal wordt vermeden.

De lidstaten zorgen ervoor dat de in lid 1 bedoelde informatie wordt verstrekt in een formaat dat toegankelijk is voor personen met een handicap.

5. De verstrekking van informatie overeenkomstig dit artikel is beperkt tot datgene wat de werknemers of zelfstandigen zonder werknemers absoluut nodig hebben om hun werk uit te voeren, om te begrijpen welke invloed algoritmische systemen hebben op besluiten die hen aangaan en om hun rechten uit te oefenen.

Artikel 4

Raadpleging

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de uitrol van nieuwe algoritmische beheersystemen, of updates van bestaande systemen, die rechtstreeks van invloed zijn op de beloning, werkregelingen 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.

2. Deze raadpleging gaat onder meer over:

a) de doelstellingen van de uitrol of update en de arbeidsprocessen en de getroffen werknemers;

b) veranderingen in de werklast, de arbeidsintensiteit, de planning, de arbeidstijden, de flexibiliteit of de arbeidsinhoud;

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

d) de soorten verzamelde gegevens;

e) de getroffen maatregelen om vooroordelen of discriminerende uitkomsten op te sporen en te beperken;

f) mechanismen voor menselijk toezicht;

g) opleidings- en ondersteuningsmaatregelen voor de getroffen werknemers en zelfstandigen zonder werknemers.

Artikel 5

Verboden praktijken

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werkgevers en afnemers van diensten geen persoonsgegevens mogen verwerken met betrekking tot:

   a) de emotionele of psychologische toestand van werknemers of zelfstandigen zonder werknemers;

   b) neurologisch toezicht;

   c) privégesprekken;

   d) het gedrag van werknemers of zelfstandigen zonder werknemers buiten het werk of in privéruimten;

   e) 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, zoals vastgelegd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie;

   f) gevolgtrekkingen op basis van ras of etnische afkomst, migratiestatus, politieke opvattingen, godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuigingen, handicap, gezondheidstoestand, lidmaatschap van een vakbond of seksuele gerichtheid.

2. Niets in deze richtlijn mag worden zo uitgelegd dat praktijken die anderszins verboden zijn op grond van Verordening (EU) 2016/679 of Verordening (EU) 2024/1689 van het Europees Parlement en de Raad[10], zouden zijn toegestaan.

Artikel 6

Menselijk toezicht en menselijke toetsing

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werkgevers en afnemers van diensten te allen tijde doeltreffend menselijk toezicht houden op alle algoritmische beheersystemen die op de werkplek worden ingezet. De lidstaten zorgen er ook voor dat werkgevers en afnemers van diensten de entiteit aanwijzen (en de werknemers, zelfstandigen zonder werknemers en hun vertegenwoordigers hiervan in kennis stellen) die verantwoordelijk is voor het

[10] 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).

toezicht op de werking en de impact van dergelijke systemen, met inbegrip van vraag of deze voldoen aan de toepasselijke wettelijke, ethische, gezondheids- en veiligheidsnormen, en voor het toetsen van de besluiten van deze systemen.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers en zelfstandigen zonder werknemers het recht hebben om van de werkgever of de afnemer van diensten op verzoek een mondelinge of schriftelijke toelichting te krijgen over elk besluit dat van invloed is op de essentiële aspecten van hun contractuele verhouding of 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.

   De in lid 1 bedoelde toelichting wordt binnen een redelijke termijn verstrekt in een formaat dat toegankelijk en begrijpelijk is voor de betrokken werknemer of zelfstandige zonder werknemers.

3. De lidstaten zorgen ervoor dat besluiten over het beginnen of beëindigen van een contractuele verhouding of arbeidsverhouding, het al dan niet verlengen van een contractuele overeenkomst en eventuele wijzigingen aan de beloning niet uitsluitend op basis van algoritmisch beheer worden genomen. Dergelijke besluiten worden ook getoetst en definitief vastgesteld door een menselijke toezichthouder.

4. De lidstaten zorgen ervoor dat de vertegenwoordigers van werknemers en zelfstandigen zonder werknemers de werkgever of de afnemer van diensten kunnen verzoeken de werking van de bestaande algoritmische beheersystemen te toetsen wanneer er gegronde bezorgdheid bestaat dat dergelijke systemen inherente vooroordelen of fouten bevatten of een bedreiging vormen voor het geestelijke of lichamelijke welzijn van werknemers of zelfstandigen zonder werknemers of voor de gezondheid en veiligheid op het werk.

Artikel 7

Gezondheid en veiligheid op het werk

1. Onverminderd Richtlijn 89/391/EEG en verwante richtlijnen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk zorgen de lidstaten ervoor dat werkgevers:

   a) de risico’s van algoritmische beheersystemen voor de gezondheid en veiligheid evalueren, met name wat betreft mogelijke risico’s op werkongevallen, psychosociale en ergonomische risico’s en buitensporige druk op werknemers;

   b) beoordelen of de waarborgen van die systemen wel geschikt zijn voor de vastgestelde risico’s in het licht van de specifieke kenmerken van de werkomgeving;

   c) passende preventieve en beschermende maatregelen nemen.

Artikel 8

Verantwoordelijkheden van de bevoegde nationale autoriteiten

1. De lidstaten gelasten hun respectieve arbeidsinspecties erop toe te zien dat algoritmische beheersystemen veilig en zonder discriminatie op de werkplek worden ingezet.

2. De arbeidsinspecties worden belast met het monitoren, controleren en beoordelen van:

   a) de veiligheid van algoritmische systemen die in arbeidscontexten worden gebruikt, met name wat betreft de gevolgen ervan voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers;

   b) de afwezigheid van vooroordelen en discriminatie in het ontwerp of bij de uitrol of werking van dergelijke systemen;

   c) de gevolgen van algoritmische beheersystemen voor de arbeidstijden en de prestatiedruk op werknemers;

   d) de naleving van de relevante bepalingen van deze richtlijn en andere toepasselijke nationale en Uniewetgeving, met inbegrip van bepalingen met betrekking tot gezondheid en veiligheid op het werk en gelijke behandeling.

3. De lidstaten zorgen ervoor dat hun arbeidsinspecties over de juiste middelen, bevoegdheden en technische deskundigheid beschikken om hun taken doeltreffend uit te voeren.

TOELICHTIING

De moderne werkplek ondergaat momenteel een ingrijpende transformatie als gevolg van digitalisering, automatisering en de snelle vooruitgang van artificiële intelligentie (AI). Algoritmische beheersystemen worden steeds vaker ingezet om werkgevers te helpen bij het toezicht op en de evaluatie en de toewijzing van werk, wat tot veranderingen leidt in de manier waarop besluiten in verschillende sectoren worden genomen. Hoewel deze technologieën mogelijkheden bieden om de efficiëntie, productiviteit en arbeidsomstandigheden te verbeteren, brengen ze ook nieuwe risico's en uitdagingen met zich mee, met name op het gebied van transparantie, verantwoordingsplicht, gezondheid en veiligheid, en de grondrechten van werknemers. Door de snelheid van deze transformatie hinken de bestaande rechtskaders vaak achterop, waardoor ze onvoldoende waarborgen kunnen bieden. Het gevolg: werknemers vallen zonder bescherming en werkgevers zijn onzeker over hun verplichtingen.

De rapporteur is van mening dat de Europese Unie proactieve stappen moet zetten om deze transformatie zodanig te sturen dat zowel het economisch concurrentievermogen als de sociale toestand erop vooruit gaan. De uitrol van algoritmische beheersystemen op de werkplek moet mensgericht zijn, met eerbiediging van ieders rechten, en het ontwerp van de systemen moet inclusief zijn. De EU moet er daarom voor zorgen dat alle werknemers en zelfstandigen zonder werknemers toegang hebben tot duidelijke informatie, passende opleidingen en zinvolle inspraak in besluiten die van invloed zijn op hun beroepsleven. Tegelijkertijd hebben ondernemingen, met name kmo's, behoefte aan een stabiel en geharmoniseerd regelgevingskader dat eenvoudig en transparant is en waarmee innovatie en eerlijke concurrentie worden ondersteund.

De rapporteur is van mening dat een specifieke kaderrichtlijn het doeltreffendste rechtsinstrument is om deze uitdagingen aan te pakken. Bestaande instrumenten zoals de AI-verordening, de algemene verordening gegevensbescherming, de richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en de richtlijn informatie en raadpleging bieden weliswaar een aantal belangrijke waarborgen, maar de specifieke problemen die algoritmisch beheer met zich meebrengt voor de verhouding tussen werkgevers en werknemers, worden niet omvattend aangepakt. Met een richtlijn zal de EU deze lacunes in de regelgeving kunnen dichten door minimumnormen vast te stellen die zorgen voor meer rechtszekerheid, meer vertrouwen in de technologie en een eerlijkere digitale transformatie van het werk.

De rapporteur stelt daarom een richtlijn voor met duidelijke regels inzake transparantie, raadpleging en menselijk toezicht bij het gebruik van algoritmische beheersystemen. Deze bevat bepalingen die bedoeld zijn om:

- algoritmisch beheer te definiëren en het toepassingsgebied ervan vast te stellen voor zowel werknemers als zelfstandigen zonder werknemers;

- ervoor te zorgen dat werknemers tijdige, duidelijke en toegankelijke informatie ontvangen over hoe algoritmische systemen werken en hoe deze van invloed zijn op hun werk;

- de raadpleging van werknemersvertegenwoordigers verplicht te stellen voordat er nieuwe systemen of ingrijpende updates worden ingevoerd die van invloed zijn op de beloning, de arbeidsorganisatie of de arbeidstijden;

- specifieke schadelijke gegevenspraktijken te verbieden, zoals het monitoren van de emotionele toestand of het gedrag in de privésfeer;

- te waarborgen dat belangrijke beslissingen, zoals aanwerving, beëindiging van een contract en loonveranderingen, nog steeds door een mens worden getoetst;

- specifieke verplichtingen op het gebied van gezondheid en veiligheid in te voeren om buitensporige druk en psychosociale risico's te voorkomen;

- verantwoordelijkheden toe te wijzen aan de nationale arbeidsinspecties zodat zij erop kunnen toezien dat algoritmische beheersinstrumenten veilig en zonder discriminatie worden ingezet.

De rapporteur benadrukt dat dit voorstel voor een richtlijn niet bedoeld is om innovatie te belemmeren of ondernemingen te belasten met onnodige bureaucratie. Integendeel: met de richtlijn worden duidelijke, evenredige en toekomstbestendige normen vastgesteld, waardoor nieuwe technologieën op eerlijke en doeltreffende wijze op de werkplek kunnen worden geïntegreerd. Ondernemingen, met inbegrip van kmo's, zullen zich met vertrouwen aan het digitale tijdperk kunnen aanpassen, er zal een gelijk speelveld op de hele interne markt worden bevorderd en werknemers zullen, in het licht van de voortdurende veranderingen, gewapend en beschermd zijn en sterker in hun schoenen staan. Op die manier draagt de richtlijn bij tot een moderne, concurrerende en maatschappelijk verantwoorde Europese arbeidsmarkt.

BIJLAGE: ENTITEITEN WAARVAN OF PERSONEN VAN WIE DE RAPPORTEUR INPUT HEEFT ONTVANGEN

Overeenkomstig artikel 8 van bijlage I bij het Reglement verklaart de rapporteur bij de opstelling van het ontwerpverslag input te hebben ontvangen van de volgende entiteiten of personen:

Entiteit en/of persoon
BusinessEurope
ETUC
Move.Eu
Indeed
Cemeet
Industriall
Addeco
Eurocadres
Technology Industries Finland
Polish Confederation Lewiatan
Polish Ministry of Labour and Social Policy
Eurocommerce
McDonald's Poland
Valerio De Stefano, Canada Research Chair in Innovation, Law and Society, Osgoode Hall Law School, Toronto, Canada
European Disability Forum
EU-OSHA

De bovenstaande lijst is opgesteld onder de exclusieve verantwoordelijkheid van de rapporteur.

Wanneer natuurlijke personen in de lijst worden geïdentificeerd aan de hand van hun naam en/of functie verklaart de rapporteur aan de betrokken natuurlijke personen privacyverklaring nr. 484 van het Europees Parlement (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do) te hebben verstrekt waarin de toepasselijke voorwaarden voor de verwerking van hun persoonsgegevens en de hiermee verbonden rechten worden toegelicht.