



Zittingsdocument

A10-0244/2025

3.12.2025

VERSLAG

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)

INHOUD

	Blz.
ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT	3
BIJLAGE BIJ DE ONTWERPRESOLUTIE: AANBEVELINGEN BETREFFENDE DE INHOUD VAN HET VERLANGDE VOORSTEL	17
TOELICHTING.....	24
BIJLAGE: ENTITEITEN WAARVAN OF PERSONEN VAN WIE DE RAPPORTEUR INPUT HEEFT ONTVANGEN	26
ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN INZAKE DE RECHTSGROND .	27
ADVIES VAN DE COMMISSIE BURGERLIJKE VRIJHEDEN, JUSTITIE EN BINNENLANDSE ZAKEN	36
INFORMATIE OVER DE GOEDKEURING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE	75
HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE	76

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 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 werk¹,
- 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 werknemers²,
- 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 arbeidstijd³,

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 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>.

- gezien Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep⁴,
- gezien Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie⁵,
- 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 Raad⁶,
- gezien Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk⁷ (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)),

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).

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 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 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](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 nemen¹²; 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;
- 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

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

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

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 nemen¹³;

- 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 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 -opbrengsten¹⁴;
- 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,

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

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

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 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 toenemen¹⁵; 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 computersysteem¹⁶; overwegende dat 35 % van de Europese bedrijven algoritmische beheersystemen gebruikt voor evaluatie¹⁷; overwegende dat er behoefte is aan een alomvattende en coöperatieve aanpak, samen

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.

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 hun taken voltooien verhogen¹⁸; 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 leidinggevendenden van mening is dat algoritmisch beheer de kwaliteit van hun eigen besluitvorming verbetert; overwegende dat tegelijkertijd bijna twee derde van de ondervraagde leidinggevendenden 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 leidinggevendenden 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, leidinggevendenden 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 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

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.

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 rechten²⁰;

- 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 technologie²¹;
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 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

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

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 verbeteren²²; benadrukt dat opleiding ook van essentieel belang is voor werkgevers, leidinggevend 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 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 leidinggevend 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;

²² Casestudy's: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learning-implementing-worker-management-through-ai>

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 werkplek²³, 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 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;

²³ 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

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 wetgevingsvoorstel 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 ONTWERPRESOLUTIE: 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 wetgevingsvoorstel 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

(Ex AM E (Or. Het voorstel moet de volgende definitie bevatten:

“algoritmisch beheer” moet worden gedefinieerd als geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen overeenkomstig de richtlijn platformwerk¹.

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.

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>)

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 gegevensbescherming² 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 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

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).

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/EG³, onverminderd Richtlijn 2009/38/EG⁴.

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 leidinggevendenden die dergelijke systemen inzetten en gebruiken.

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).

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 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 digitaledienstenverordening⁵ 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>).

TOELICHTING

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 in het verslag input te hebben opgenomen over aangelegenheden in verband met het onderwerp van het dossier die in het kader van de opstelling van het verslag tot op het moment van goedkeuring ervan in de commissie door hem is ontvangen van de volgende belangenvertegenwoordigers die binnen het toepassingsgebied van het Interinstitutioneel Akkoord over een verplicht transparantieregister¹ vallen, of van de volgende vertegenwoordigers van overheidsinstanties van derde landen, met inbegrip van hun diplomatieke vertegenwoordigingen en ambassades:

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.

¹ Interinstitutioneel Akkoord van 20 mei 2021 tussen het Europees Parlement, de Raad van de Europese Unie en de Europese Commissie over een verplicht transparantieregister (PB L 207 van 11.6.2021, blz. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinsttit/2021/611/oj).

ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN INZAKE DE RECHTSGROND

Mevrouw Li Andersson
Voorzitter
Commissie werkgelegenheid en sociale zaken
BRUSSEL

Betreft: Advies inzake de rechtsgrond van de aanbevelingen aan de Commissie betreffende digitalisering, artificiële intelligentie en algoritmisch beheer op de werkvloer – het vormgeven van de toekomst van werk (2025/2080(INL))

Geachte mevrouw Andersson,

I - Inleiding

Op 17 januari 2025 heeft de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (EMPL) verzocht om toestemming voor het opstellen van een initiatiefverslag van wetgevende aard (INL) overeenkomstig artikel 225 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) en artikel 47 van het Reglement 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. De Conferentie van voorzitters heeft hier op 3 april 2025 toestemming voor verleend.

Overeenkomstig artikel 47, lid 3, van het Reglement moet de ter zake bevoegde commissie de voor juridische zaken bevoegde commissie verzoeken om advies over de juistheid van de rechtsgrond, dat onverwijld moet worden uitgebracht. Een dergelijk verzoek is op 27 juni 2025 door de voorzitter van de EMPL-commissie verzonden.

De Commissie juridische zaken heeft de juistheid van de in het betrokken ontwerp van initiatiefverslag voorgestelde rechtsgrondslag onderzocht tijdens haar vergadering van 3 december 2025.

II - Achtergrond

Het verzoek om toestemming voor het initiatiefverslag werd ingediend overeenkomstig punt VIII van bijlage VI bij het Reglement, waarbij de EMPL-commissie de bevoegdheid wordt verleend op het gebied van het werkgelegenheidsbeleid en alle aspecten van het sociaal beleid, met inbegrip van arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid, sociale inclusie en sociale bescherming.

Het doel van het initiatiefverslag is de Commissie te verzoeken wetgevingsmaatregelen inzake de digitalisering van werk voor te stellen, met bijzondere aandacht voor het gebruik van artificiële intelligentie (AI) en algoritmische beheersystemen op de werkplek.

Doel met het initiatief is ervoor te zorgen dat deze technologieën worden ingezet op een manier die de rechten van werknemers eerbiedigt en tegelijkertijd de productiviteit en innovatie bevordert. De bedoeling is een regelgevingskader voor de hele EU tot stand te brengen waarin een billijk evenwicht wordt gevonden tussen de voordelen van de digitale transformatie en de risico's en uitdagingen van AI en algoritmisch beheer in het beroepsleven.

In het initiatiefverslag was de EMPL-commissie voornemens de uitdagingen te analyseren die digitale technologieën, met name AI en algoritmisch beheer, met zich meebrengen op de werkplek. Er zou onder meer aandacht worden besteed aan het op de werkplek uitgeoefende toezicht, de daar opgelegde prestatiedruk en de daar bestaande discriminatierisico's. Het voorstel heeft tot doel ervoor te zorgen dat de genoemde systemen worden ingevoerd op transparante wijze, met passende waarborgen en bescherming van de werknemersrechten overeenkomstig het EU-recht.

De EMPL-commissie is ook van plan in het initiatiefverslag de volgende aspecten te onderzoeken: i) de gevolgen van AI en algoritmische systemen voor de rechten van werknemers, met inbegrip van gegevensbescherming en het recht op informatie en raadpleging; ii) de lacune in de bestaande EU-wetgeving, zoals de AI-verordening, die gericht is op marktaspecten maar onvoldoende aandacht heeft voor de relatie tussen werknemer en werkgever; iii) waarborgen ter beperking van potentiële risico's zoals algoritmische vooringenomenheid, buitensporige intensivering van taken en geestelijke gezondheidsproblemen in verband met voortdurende monitoring; iv) de rol van de sociale dialoog en de raadpleging van werknemers om ervoor te zorgen dat de bedoelde technologieën op een eerlijke en transparante manier worden toegepast.

De EMPL-commissie was ook van plan aandacht te besteden aan het feit dat werknemers wellicht behoefte hebben aan opleiding en het feit dat over het gebruik van de technologieën duidelijke en toegankelijke informatie moet worden verstrekt, met name wanneer zij van invloed zijn op belangrijke aspecten van werk, zoals aanwerving, loonswijzigingen en prestatie-evaluaties.

Het initiatiefverslag is voornamelijk gebaseerd op artikel 153, lid 2, punt b), VWEU, in samenhang met artikel 153, lid 1, punt b), VWEU, die betrekking hebben op kwesties in verband met arbeidsvoorwaarden, en op artikel 16, lid 2, VWEU, betreffende de bescherming van persoonsgegevens.

III – De relevante Verdragsbepalingen

Titel X “Sociale politiek” van het derde deel van het VWEU bevat onder meer het volgende artikel (markering toegevoegd):

Artikel 153 (oud artikel 137 VEG)

1. Ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 151 wordt het optreden van de lidstaten op de volgende gebieden door de Unie ondersteund en aangevuld:

- a) de verbetering van met name het arbeidsmilieu, om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen;*

- b) arbeidsvoorwaarden;*
- c) de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers;*
- d) de bescherming van de werknemers bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst;*
- e) de informatie en de raadpleging van de werknemers;*
- f) de vertegenwoordiging en collectieve verdediging van de belangen van werknemers en werkgevers, met inbegrip van de medezeggenschap, onder voorbehoud van lid 5;*
- g) de werkgelegenheidsvoorwaarden voor onderdanen van derde landen die op wettige wijze op het grondgebied van de Unie verblijven;*
- h) de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten, onverminderd artikel 166;*
- i) de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft;*
- j) de bestrijding van sociale uitsluiting;*
- k) de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming, onverminderd punt c).*

2. Te dien einde kunnen het Europees Parlement en de Raad:

- a) maatregelen aannemen die erop gericht zijn de samenwerking tussen de lidstaten aan te moedigen door middel van initiatieven ter verbetering van de kennis, ontwikkeling van de uitwisseling van informatie en optimale praktijken, bevordering van innoverende benaderingswijzen en evaluatie van ervaringen, met uitsluiting van harmonisatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten;*
- b) op de in lid 1, onder a) tot en met i), bedoelde gebieden door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vaststellen die geleidelijk van toepassing zullen worden, met inachtneming van de in elk van de lidstaten bestaande omstandigheden en technische voorschriften. In deze richtlijnen wordt vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.***

Het Europees Parlement en de Raad besluiten volgens de gewone wetgevingsprocedure na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's.

Op de in lid 1, onder c), d), f) en g), bedoelde gebieden besluit de Raad volgens een bijzondere wetgevingsprocedure, met eenparigheid van stemmen, na raadpleging van het Europees Parlement en de beide Comités.

De Raad kan op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het Europees

Parlement met eenparigheid van stemmen besluiten dat de gewone wetgevingsprocedure van toepassing is op lid 1, punten d), f) en g).

3. *Een lidstaat kan de sociale partners, indien zij gezamenlijk daarom verzoeken, belasten met de uitvoering van de krachtens lid 2 vastgestelde richtlijnen of, in voorkomend geval, de uitvoering van een overeenkomstig artikel 155 vastgesteld besluit van de Raad.*

In dat geval verzekert de lidstaat zich ervan dat de sociale partners, uiterlijk op de datum waarop een richtlijn of een besluit moet zijn omgezet of uitgevoerd, de nodige maatregelen bij overeenkomst hebben ingevoerd; de betrokken lidstaat moet zelf alle maatregelen treffen om de in de betrokken richtlijn of het betrokken besluit voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

4. *De krachtens dit artikel vastgestelde bepalingen:*
 - *laten het recht van de lidstaten om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsel vast te stellen onverlet en mogen geen aanmerkelijke gevolgen hebben voor het financiële evenwicht van dat stelsel;*
 - *beletten niet dat een lidstaat maatregelen met een hogere graad van bescherming handhaaft of invoert welke met de Verdragen verenigbaar zijn.*
5. *Dit artikel is niet van toepassing op de beloning, het recht van vereniging, het stakingsrecht of het recht tot uitsluiting.*

Titel II “Algemeen toepasselijke bepalingen” van het eerste deel van het VWEU, bevat onder meer het volgende artikel:

*Artikel 16
(oud artikel 286 VEG)*

1. *Eenieder heeft recht op bescherming van zijn persoonsgegevens.*
2. *Het Europees Parlement en de Raad stellen volgens de gewone wetgevingsprocedure de voorschriften vast betreffende de bescherming van natuurlijke personen ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie, alsook door de lidstaten, bij de uitoefening van activiteiten die binnen het toepassingsgebied van het recht van de Unie vallen, alsmede de voorschriften betreffende het vrij verkeer van die gegevens. Op de naleving van deze voorschriften wordt toezicht uitgeoefend door onafhankelijke autoriteiten.*

De op basis van dit artikel vastgestelde voorschriften doen geen afbreuk aan de in artikel 39 van het Verdrag betreffende de Europese Unie bedoelde specifieke voorschriften.

IV – Rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie betreffende de keuze van de rechtsgrondslag

Het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) beschouwt de keuze van de juiste rechtsgrondslag vanouds als een kwestie van constitutioneel belang aangezien hierdoor de naleving van het beginsel van bevoegdheidstoedeling (artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie) wordt gewaarborgd en de aard en de omvang van de bevoegdheid van de Unie worden bepaald¹.

Volgens vaste rechtspraak mag de keuze van de rechtsgrondslag van een handeling van de Unie niet alleen afhangen van de opvatting van een instelling omtrent het nagestreefde doel, maar moet deze berusten op objectieve gegevens die voor rechterlijke toetsing vatbaar zijn, waaronder met name het doel en de inhoud van de handeling.²

Indien bij het onderzoek van de betrokken handeling blijkt dat zij een tweeledig doel heeft of dat er sprake is van twee componenten, waarvan er een kan worden gezien als hoofddoel of voornaamste component, terwijl het andere doel of de andere component slechts van ondergeschikt belang is, moet die handeling op één enkele rechtsgrondslag worden gebaseerd, namelijk die welke het hoofddoel of de voornaamste component vereist.³ Alleen indien wordt vastgesteld dat de handeling verschillende doelstellingen tegelijk nastreeft die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, zonder dat de ene secundair en indirect is ten opzichte van de andere, kan zij bij wijze van uitzondering op de diverse overeenkomstige rechtsgrondslagen worden gebaseerd, mits deze rechtsgrondslagen verenigbaar zijn.⁴ Dit is echter alleen mogelijk wanneer de voor beide rechtsgrondslagen vastgestelde procedures niet onverenigbaar zijn en het recht van het Europees Parlement niet ondermijnen.⁵

V – Doel en inhoud van het initiatiefverslag

Het doel zoals gespecificeerd in aanbeveling 1 in de bijlage bij het definitieve verslag van de EMPL-commissie is *“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”*. Daarom wordt in het initiatiefverslag, aan het begin van de bijlage met de aanbevelingen aan de Commissie, de volgende tweeledige doelstelling bepaald: verbetering van de arbeidsomstandigheden en bescherming van de persoonsgegevens van werknemers.

Deze interpretatie wordt versterkt door de punten 2 en 3 van de resolutie in het definitieve verslag van de EMPL-commissie, die voorafgaat aan de bijlage met de aanbevelingen aan de Commissie, waarin bezorgdheid wordt geuit over *“het toenemende gebruik van AI en algoritmisch beheer”*, aangezien deze *“aanzienlijke uitdagingen [met zich meebrengen] voor werknemers, met name op het gebied van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden”* (punt 2) en waarin wordt benadrukt dat *“ondernemingen moeten worden aangemoedigd om dergelijke technologieën op een verantwoorde, transparante en inclusieve manier te integreren, met*

¹ Advies 2/00, Protocol van Cartagena, ECLI:EU:C:2001:664, punt 5.

² Zaak C-300/89, Commissie/Raad (“titaandioxide”), ECLI:EU:C:1991:244, punt 10.

³ Zaak C-137/12, Commissie/Raad, ECLI:EU:C:2013:675, punt 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak.

⁴ Zaak C-300/89, punten 13 en 17; zaak C-42/97, Parlement/Raad, ECLI:EU:C:1999:81, punt 38; advies 2/00, punt 23; zaak C-94/03, Commissie/Raad (“Verdrag van Rotterdam”), ECLI:EU:C:2006:2 en zaak C-178/03, Commissie/Parlement en Raad, ECLI:EU:C:2006:4, punten 36 en 43.

⁵ Zaak C-300/89, punten 17-25; zaak C-268/94, Portugal/Raad, ECLI:EU:C:1996:461.

inachtneming van de persoonlijke levenssfeer en de gegevensbescherming van werknemers” (punt 3).

Daarom kan worden gesteld dat met het initiatiefverslag een tweeledige doelstelling wordt nagestreefd, namelijk a) de sociale bescherming van werknemers met betrekking tot de verbetering van de arbeidsomstandigheden, en b) de bevordering van een transparante, eerlijke, verantwoorde en veilige invoering en toepassing van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming op de werkplek, met een expliciete verwijzing naar de grondrechten en de bescherming van werknemers met betrekking tot de verwerking van hun persoonsgegevens.

Wat de inhoud van het initiatiefverslag betreft, bevat de bijlage 11 aanbevelingen. In de aanbevelingen 1 en 2 worden het onderwerp en het toepassingsgebied van het voorstel voor een initiatiefverslag gespecificeerd en worden de belangrijkste begrippen gedefinieerd. De aanbevelingen 3 tot en met 7 bevatten de belangrijkste inhoudelijke pijlers van het initiatiefverslag, die betrekking hebben op de volgende aspecten: i) transparantie en het recht op informatie voor rechtstreeks getroffen werknemers en hun vertegenwoordigers met betrekking tot het gebruik of het geplande gebruik van systemen voor algoritmisch beheer op de werkplek (aanbeveling 3); ii) overleg over de invoering en toepassing van nieuwe systemen voor algoritmisch beheer, of updates van bestaande systemen die rechtstreeks van invloed zijn op de beloning, evaluatie, werkregelingen, taakverdeling of arbeidstijd van werknemers (aanbeveling 4); iii) verboden praktijken met betrekking tot het verzamelen, opslaan, monitoren, verkopen of anderszins verwerken van bepaalde categorieën persoonsgegevens (aanbeveling 5); iv) menselijk toezicht op en evaluatie van door algoritmische beheersystemen genomen of ondersteunde besluiten (aanbeveling 6); v) gezondheid en veiligheid op het werk, met betrekking tot de evaluatie van de risico's die algoritmische beheersystemen opleveren in verband met werkgerelateerde ongevallen, psychosociale en ergonomische problemen en onnodige druk op werknemers (aanbeveling 7). Tot slot hebben de aanbevelingen 8 tot en met 11 betrekking op de verantwoordelijkheden van de bevoegde nationale autoriteiten, handhavings- en toezichtverplichtingen en de clausule inzake non-regressie en gunstigere bepalingen.

De in het initiatiefverslag aanbevolen personele werkingssfeer wordt beperkt tot “*elke werknemer en werkgever in de Unie*”, met inbegrip van werknemers die een contractuele relatie met een tussenpersoon hebben. Zelfstandigen zonder personeel en relevante aanbieders van diensten zijn uitgesloten van het toepassingsgebied als aanbevolen in het initiatiefverslag.

VI - Analyse

a) Artikel 153 VWEU

Het is duidelijk dat een gecombineerde lezing van artikel 153, leden 1 en 2, punt b), VWEU het Parlement en de Raad de bevoegdheid verleent om minimumvoorschriften vast te stellen met betrekking tot werknemers. Bovendien kan artikel 153, lid 2, punt b), in samenhang met lid 1 van hetzelfde artikel, alleen worden gebruikt voor zover zelfstandigen als “werknemers” kunnen worden beschouwd, dat wil zeggen in gevallen van “schijnzelfstandigheid” waarbij de status van “zelfstandige” volgens de jurisprudentie van het HvJ-EU nominaal is. De uitsluiting van echte zelfstandigen en relevante aanbieders van diensten van de in het initiatiefverslag aanbevolen werkingssfeer zorgt er effectief voor dat de personele werkingssfeer van het voorstel voor een initiatiefverslag verenigbaar is met artikel 153, lid 2,

punt b), in samenhang met lid 1, punt b), van dat artikel.

Deze redenering wordt ook ondersteund door de onlangs vastgestelde richtlijn platformwerk⁶, die ook is gebaseerd op artikel 153, lid 2, punt b), in samenhang met lid 1, punt b), van dat artikel (alsook op artikel 16, lid 2, VWEU). Artikel 5 van die richtlijn creëert een effectief weerlegbaar wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding voor personen die platformwerk verrichten, zelfs als zij formeel zelfstandige zijn.

Zoals hierboven reeds vermeld, wordt in aanbeveling 1 van het definitieve initiatiefverslag van de EMPL-commissie duidelijk gesteld dat het voorstel tot doel heeft *“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 (...) worden gewaarborgd”*. Daarom lijkt artikel 153, lid 2, punt b), in samenhang met lid 1, punt b), van dat artikel de passende rechtsgrondslag om het beoogde doel te bereiken.

b) Artikel 16 VWEU

Het initiatiefverslag moet ook worden onderzocht om na te gaan of de materiële onderdelen hoofdzakelijk betrekking hebben op de verbetering van de arbeidsomstandigheden, met slechts bijkomstige gevolgen voor de gegevensbescherming, dan wel of zij veeleer onlosmakelijk verband houden zowel met de verbetering van de arbeidsomstandigheden als met gegevensbescherming.

Ten eerste moet in verband met dit onderzoek worden opgemerkt dat de richtlijn platformwerk is gebaseerd op dezelfde rechtsgrondslagen: artikel 153, lid 2, punt b), in samenhang met lid 1, punt b), van dat artikel, en artikel 16, lid 2, VWEU. Artikel 16, lid 2, VWEU is ook gebruikt voor de vaststelling van de AI-verordening (naast artikel 114 VWEU) wat specifieke regels betreft inzake de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens, in verband met beperkingen die moeten worden opgelegd aan het voor rechtshandhaving bedoelde gebruik van AI-systemen voor biometrische identificatie op afstand, AI-systemen voor risicobeoordelingen van natuurlijke personen en AI-systemen voor biometrische categorisering.

Overigens moet worden opgemerkt dat een beroep op artikel 16, lid 2, VWEU het mogelijk zou maken regels vast te stellen met betrekking tot werknemers (en gevallen van schijnzelfstandigheid), maar alleen voor zover het gaat om de verwerking van persoonsgegevens. Dit is precies het geval met de richtlijn platformwerk⁷.

Het definitieve initiatiefverslag dat door de EMPL-commissie is goedgekeurd, bevat verschillende bepalingen in verband met gegevensbescherming, die grotendeels de grondgedachte en de inhoud van hoofdstuk III van de richtlijn platformwerk met betrekking tot algoritmisch beheer weerspiegelen. Aanbeveling 3, punt c), van het initiatiefverslag luidt bijvoorbeeld als volgt: *“de categorieën gegevens die door dergelijke systemen worden verzameld en verwerkt met betrekking tot de werknemers, het doel van de verzameling van de gegevens en gedetailleerde gegevens over de personen aan wie de gegevens worden*

⁶ Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk.

⁷ Zie overweging 54.

doorgegeven” en “werknemers moeten worden voorzien van instrumenten voor de doeltreffende uitoefening van hun recht op toegang tot gegevens en hun recht op overdraagbaarheid”.

Voorts bevat aanbeveling 5 een aantal verboden praktijken met betrekking tot het verzamelen, opslaan, verkopen of anderszins verwerken van bepaalde categorieën gegevens (bijvoorbeeld: “emotionele, psychologische of neurologische toestanden”, “privécommunicatie”, “realtime geolocatiebepaling buiten werktijd”...), die sterk lijken op die van artikel 7 van de richtlijn platformwerk.

In aanbeveling 6 wordt ertoe opgeroepen te allen tijde doeltreffend menselijk toezicht te houden op en evaluaties uit te voeren van alle besluiten die worden genomen of ondersteund door algoritmische beheersystemen en erin te voorzien dat werknemers van hun werkgevers *“zinnvolle en begrijpelijke mondelinge of schriftelijke informatie [krijgen] 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”.*

Tot slot wordt in aanbeveling 10 gesteld: *“Het voorstel moet ervoor zorgen dat gegevensbeschermingsautoriteiten (...) ook toezicht houden op de toepassing van de voorgestelde handeling met betrekking tot gegevensverwerking in arbeidsverband, in samenwerking met nationale arbeidsautoriteiten en andere bevoegde autoriteiten, zoals organen voor gelijke behandeling”.*

De bovenstaande aanbevelingen maken dat het initiatiefverslag sterk vergelijkbaar is met de richtlijn platformwerkers wat de regels inzake gegevensbescherming betreft. Hoewel de verbetering van de arbeidsomstandigheden het belangrijkste doel van het initiatiefverslag lijkt te zijn, blijkt uit de diverse verwijzingen naar gegevensbescherming in verschillende aanbevelingen en uit de inhoudelijke versterking van het materiële toepassingsgebied met betrekking tot gegevensbescherming dat gegevensbescherming kan worden gezien als zowel een doelstelling als een component waarop het initiatiefverslag eveneens betrekking heeft, naast de verbetering van de arbeidsomstandigheden, op onscheidbare en wederzijds versterkende wijze.

c) Overige aspecten

Het definitieve initiatiefverslag bevat in aanbeveling 4 elementen die enerzijds betrekking hebben op de gezondheid en veiligheid van werknemers, wat onder artikel 153, lid 1, punt a), VWEU zou vallen, en anderzijds zorgen voor de raadpleging van werknemers, wat onder artikel 153, lid 1, punt e), VWEU valt. Uit de tekst blijkt echter duidelijk dat dit niet de belangrijkste doelstellingen zijn, zodat deze elementen kunnen worden beschouwd als ondergeschikt aan het nastreven van het hoofddoel van het voorstel, namelijk het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het beschermen van de persoonsgegevens van werknemers.

VII - Conclusie

Bijgevolg heeft de Commissie juridische zaken op haar vergadering van 3 december 2025 met eenparigheid van stemmen (23 stemmen voor)⁸ besloten aan te bevelen dat, aangezien met het initiatiefverslag van wetgevende aard van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken doelstellingen worden nagestreefd op het gebied van de verbetering van de arbeidsomstandigheden en de bescherming van persoonsgegevens, onderwerpen die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, artikel 153, lid 2, punt b), VWEU, in samenhang met lid 1, punt b), van dat artikel, en artikel 16, lid 2, VWEU beschouwd moeten worden als de passende rechtsgrondslagen.

Hoogachtend,

Ilhan Kyuchyuk

⁸ Bij de eindstemming waren aanwezig: Ilhan Kyuchyuk (voorzitter), Marion Walsmann (ondervoorzitter), Mario Mantovani (ondervoorzitter), Lara Wolters (ondervoorzitter), Maravillas Abadía Jover, Pascal Canfin, José Cepeda, Ton Diepeveen, Mario Furore, Mary Khan, Sergey Lagodinsky, Ilia Lazarov (voor Emil Radev op grond van artikel 216, lid 7, van het Reglement), Lukas Mandl, Arkadiusz Mularczyk, Piera Pascale, Kira Marie Peter-Hansen, Gheorghe Piperea, René Repasi, Krzysztof Śmiszek, Adrián Vázquez Lázara, Axel Voss, Michał Wawrykiewicz, Dainius Žalimas, Alessandro Zan.

ADVIES VAN DE COMMISSIE BURGERLIJKE VRIJHEDEN, JUSTITIE EN BINNENLANDSE ZAKEN

aan de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

Digitalisering, artificiële intelligentie en algoritmisch beheer op de werkvloer – het
vormgeven van de toekomst van werk
(2025/2080(INL))

Rapporteur voor advies: Jadwiga Wiśniewska

(Initiatief – artikel 47 van het Reglement)

AMENDEMENTEN

De Commissie burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken dient bij de bevoegde
Commissie werkgelegenheid en sociale zaken het volgende in:

Amendement 1 Ontwerpresolutie Visum 16

Ontwerpresolutie

– 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),

Amendement

– 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),

Amendement 2 Ontwerpresolutie Overweging A

Ontwerpresolutie

A. overwegende dat de digitale
transitie, die wordt aangedreven door
digitalisering, automatisering en artificiële
intelligentie (AI), de arbeidsmarkten
ingrijpend verandert, wat leidt tot het

Amendement

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;

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, ***ook in de verschillende sectoren waar deze veranderingen van invloed zijn op de manier waarop werken wordt gecreëerd, verspreid en beschermd;***

Amendement 3
Ontwerpresolutie
Overweging A bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

A bis. overwegende dat Verordening (EU) 2024/1689 van het Europees Parlement en de Raad^{1bis} (AI-verordening) voorziet in een uniform rechtskader voor met name de ontwikkeling, het in de handel brengen, de ingebruikneming en het gebruik van artificiële-intelligentiesystemen (AI-systemen) in de Unie, en de belangrijkste risico's die uit AI-systemen voortvloeien, aanpakt;

^{1 bis} 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) (PB L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

Amendement 4
Ontwerpresolutie
Overweging B

Ontwerpresolutie

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;

Amendement

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, ***en tegelijkertijd buitensporige lasten voor bedrijven door overregulering worden vermeden***; 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, ***met inachtneming van de grondrechten, waaronder de vrijheid van vereniging, het recht op collectieve onderhandelingen en collectieve actie of het recht op informatie en raadpleging, zoals gedefinieerd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie***;

Amendement 5 Ontwerpresolutie Overweging C bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

C bis. overwegende dat het concurrentievermogen, de strategische autonomie en de cyberveerkracht van Europa op lange termijn afhangen van het vermogen om binnen de Unie kritieke technologieën te ontwikkelen en op te schalen, waaronder AI, cloudcomputing, halfgeleiders en beveiligde connectiviteit;

Amendement 6 Ontwerpresolutie Overweging D

Ontwerpresolutie

Amendement

D. overwegende dat de snelle invoering van AI-systemen niet gepaard

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 nemen⁷;

7

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201>

Amendement 7 **Ontwerpresolutie** **Overweging E**

Ontwerpresolutie

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;

Amendement 8 **Ontwerpresolutie** **Overweging F**

Ontwerpresolutie

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

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 nemen⁷;
overwegende dat opleiding bijscholing, omscholing en de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden moet omvatten;

7

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201>

Amendement

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;

Amendement

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 **aanzienlijke** risico's met zich meebrengen;

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 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;

Amendement 9 Ontwerpresolutie Overweging G

Ontwerpresolutie

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**;

Amendement

G. overwegende dat het **absoluut noodzakelijk** is het hoofd te bieden aan werkgerelateerde risico's **voor grondrechten** die voortvloeien uit AI en algoritmisch beheer, zoals tijds- en prestatiedruk, arbeidsintensivering, **discriminatie**, monitoring en -bewaking, **die leiden tot** sociaal isolement, **ernstige geestelijke gezondheidsproblemen**, **stress** en **een mogelijke impact op cognitieve vaardigheden**;

Amendement 10 Ontwerpresolutie Overweging G bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

G bis. overwegende dat AI-systemen die worden gebruikt in de arbeidscontext, personeelsbeheer en toegang tot zelfstandige arbeid, met name voor de werving en selectie van personen, voor het nemen van besluiten die van invloed zijn op de voorwaarden van arbeidsgerelateerde betrekkingen, bevordering en de beëindiging van arbeidsgerelateerde contractuele betrekkingen, voor het toewijzen van taken op basis van individueel gedrag of persoonlijke eigenschappen of kenmerken, en voor het monitoren of evalueren van personen in arbeidsgerelateerde contractuele betrekkingen, in Verordening (EU)

2024/1689 als AI-systemen met een hoog risico worden geclassificeerd, wat specifieke verplichtingen met zich meebrengt voor die geclassificeerde AI-systemen;

Amendement 11
Ontwerpresolutie
Overweging H

Ontwerpresolutie

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***;

Amendement

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 ***geeft tot ernstige*** bezorgdheid over ***de eerbiediging van het recht op*** gegevensbescherming en privacy, ***alsook van andere rechten die zijn vastgelegd in het Handvest van de grondrechten van de EU***, en passende zorgvuldigheid vereist in het beheer ***van die systemen***;

Amendement 12
Ontwerpresolutie
Overweging H bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

H bis. overwegende dat Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 (algemene verordening gegevensbescherming) regels bevat betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens;

1 bis 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, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

Amendement 13
Ontwerpresolutie
Overweging K bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

K bis. overwegende dat algoritmische beheersystemen de structurele asymmetrieën tussen werknemers en werkgevers vaak nog groter maken, met name als het gaat om platformwerk en onzeker werk; overwegende dat de ondoorzichtigheid van AI-systemen de potentiële controle door het management versterkt en tegelijkertijd de zeggenschap van de werknemers en hun toegang tot rechtsmiddelen beperkt;

Amendement 14
Ontwerpresolutie
Overweging L bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

L bis. overwegende dat het toenemende gebruik van AI en algoritmische systemen in arbeidscontexten aanzienlijke risico's inhoudt voor de grondrechten van werknemers, waaronder het recht op waardigheid, privacy, gegevensbescherming, non-discriminatie en vrijheid van vereniging, die worden beschermd door het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie;

Amendement 15
Ontwerpresolutie
Paragraaf 1

Ontwerpresolutie

Amendement

1. benadrukt dat elke nieuwe

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;

technologie ***op de werkplek*** moet worden ingezet en gebruikt met als overkoepelend doel het dienen van mensen – ***in het bijzonder de werknemers*** – en door mensen moet worden beheerd in overeenstemming met het onweerlegbare beginsel dat de mens de uiteindelijke controle behoudt;

Amendement 16
Ontwerpresolutie
Paragraaf 1 bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

1 bis. herinnert eraan dat de bescherming van de persoonsgegevens, met inbegrip van de persoonsgegevens van werknemers, een grondrecht is dat bij elk gebruik van digitale en algoritmische systemen op de werkplek moet worden geëerbiedigd; benadrukt dat bij het gebruik van algoritmische systemen op de werkplek het recht van werknemers op privacy en gegevensbescherming uit hoofde van Verordening (EU) 2016/679 volledig moet worden geëerbiedigd;

Amendement 17
Ontwerpresolutie
Paragraaf 1 ter (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

1 ter. benadrukt het strategische belang van artificiële intelligentie en digitalisering voor de toekomst van de arbeidsmarkt en het concurrentievermogen van de Europese Unie;

Amendement 18
Ontwerpresolutie
Paragraaf 2

Ontwerpresolutie

Amendement

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;

Amendement 19 **Ontwerpresolutie** **Paragraaf 4**

Ontwerpresolutie

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;

Amendement 20

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 **in overleg met vertegenwoordigers van de werknemers en** 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; onderstreept dat versnippering van de interne markt **moet worden** voorkomen;

Amendement

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 **gerichte investeringen in soevereine Europese AI-ecosystemen, beveiligde digitale infrastructuur en vaardigheidsintensieve innovatieprogramma’s, alsook door** middel van voldoende financiële middelen op nationaal en EU-niveau; **benadrukt de noodzaak om de bedreigingen van AI voor bepaalde beroepen aan te pakken, teneinde diversiteit te waarborgen;**

Ontwerpresolutie

Paragraaf 7

Ontwerpresolutie

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;

Amendement 21

Ontwerpresolutie

Paragraaf 8

Ontwerpresolutie

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;

Amendement

7. is bezorgd over het feit dat het gebruik van AI en algoritmische beheersystemen **op de werkplek leidt tot automatisering van bepaalde banen in hele sectoren en tot herdefiniëring van veel functies**; wijst erop dat deze tendens jongeren en starters op de arbeidsmarkt onevenredig zwaar dreigt te treffen, **alsook werknemers in beroepen die bijzonder kwetsbaar zijn voor AI**; 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;

Amendement

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, **en ernstige risico's inhoudt voor de eerbiediging van de grondrechten**; 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; **herinnert eraan dat een mensgerichte ontwikkeling en een mensgericht gebruik van veilige, beveiligde en betrouwbare AI op het werk**

moeten worden bevorderd;

Amendement 22
Ontwerpresolutie
Paragraaf 8 bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

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

Amendement 23
Ontwerpresolutie
Paragraaf 9

Ontwerpresolutie

Amendement

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;

9. erkent dat algoritmisch beheer de prestatiedruk **op de werkplek** 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;

Amendement 24
Ontwerpresolutie
Paragraaf 10

Ontwerpresolutie

Amendement

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

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;

gezondheids- en **veiligheidsbeoordelingen, alsook effectbeoordelingen op het gebied van de grondrechten van AI-systemen als gedefinieerd in de AI-verordening**, 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;

Amendement 25

Ontwerpresolutie

Paragraaf 12

Ontwerpresolutie

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;

Amendement

12. benadrukt ***de noodzaak van transparantie van de vaak ondoorzichtige algoritmische beheerprocessen, in combinatie met*** 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;

Amendement 26

Ontwerpresolutie

Paragraaf 13

Ontwerpresolutie

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

Amendement

13. benadrukt dat de aanpassing aan nieuwe technologieën op de werkvloer een bijzondere uitdaging kan vormen voor personen met een handicap, oudere werknemers, ***kwetsbare personen en werknemers die niet over digitale vaardigheden beschikken; erkent anderzijds dat AI het potentieel heeft om personen met een handicap inclusiever***

en ervoor te zorgen dat iedereen baat heeft bij technologische vooruitgang;

en toegankelijke werkomgevingen te bieden; 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;

Amendement 27
Ontwerpresolutie
Paragraaf 14 bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

14 bis. verzoekt de Commissie en de lidstaten algoritmische billijkheid te bevorderen door betekenisvol menselijk toezicht en de ontwikkeling en het gebruik van instrumenten voor het opsporen en beperken van vooroordelen gedurende de gehele levenscyclus van algoritmische beheersystemen te ondersteunen;

Amendement 28
Ontwerpresolutie
Paragraaf 15

Ontwerpresolutie

Amendement

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;

15. benadrukt dat als de Unie een voortrekkersrol wil spelen bij de digitale transitie, zij **niet alleen opkomende technologieën moet reguleren, maar ook actief het voortouw moet nemen bij de ontwikkeling en invoering ervan binnen de Unie, en** het goede voorbeeld moet geven **en een mondiale referentie moet worden** 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 **op de werkplek** door onder meer

transparantieverplichtingen in te voeren in sectoren waar dergelijke technologieën steeds meer van invloed zijn op beslissingen over werk en werknemersrechten; **wijst voorts nogmaals op het bestaan van Verordening (EU) 2016/679 en Verordening (EU) 2024/1689, die horizontale bescherming bieden met betrekking tot het gebruik van AI en geautomatiseerde besluitvorming, ook in werkomgevingen;**

Amendement 29
Ontwerpresolutie
Paragraaf 15 bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

15 bis. erkent de kansen die digitalisering en AI bieden om de productiviteit te verhogen, innovatie te bevorderen en het concurrentievermogen van Europa op wereldvlak te versterken; onderstreept dat extra regelgeving buitensporige administratieve lasten moet vermijden, met name voor kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), en innovatie op de werkplek niet mag belemmeren;

Amendement 30
Ontwerpresolutie
Paragraaf 16

Ontwerpresolutie

Amendement

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;

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; **dringt voorts aan op een doeltreffende bescherming van het grondrecht op privéleven en familie- en gezinsleven en van de vrijheid van meningsuiting, vergadering en vereniging;**

Amendement 31
Ontwerpresolutie
Paragraaf 16 bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

16 bis. verzoekt de lidstaten en de Commissie 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;

Amendement 32
Ontwerpresolutie
Paragraaf 17

Ontwerpresolutie

Amendement

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;

17. onderstreept dat het toenemende gebruik van AI en algoritmisch beheer op de werkvloer een groot aantal uitdagingen met zich meebrengt **wat betreft waardige behandeling, eigen inbreng, autonomie en** de bescherming van de persoonsgegevens en de privacy van werknemers, die zorgvuldig moeten worden overwogen, en **een doeltreffende toepassing van de algemene verordening gegevensbescherming** vereisen;

Amendement 33
Ontwerpresolutie
Paragraaf 18

Ontwerpresolutie

Amendement

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;

18. **herinnert eraan dat in Verordening (EU) 2024/1689 wordt erkend** dat bedrijven, met name kmo's, reeds voor aanzienlijke uitdagingen staan bij het navigeren in een steeds complexer

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;

regelgevingsklimaat; verzoekt de Commissie ervoor te zorgen dat **de verschillende bestaande verordeningen elkaar niet overlappen en dat** bij de vormgeving van toekomstige wetgeving op het gebied van algoritmisch beheer **op de werkplek** duidelijk wordt ingezet op vereenvoudiging en gemakkelijke naleving **en overlapping met bestaande wettelijke verplichtingen uit hoofde van Verordening (EU) 2016/679, Verordening (EU) 2024/1689 en andere relevante EU-instrumenten wordt vermeden;** 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;

Amendement 34 **Ontwerpresolutie** **Paragraaf 19**

Ontwerpresolutie

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;

Amendement 35 **Ontwerpresolutie** **Bijlage I – overweging 1**

Ontwerpresolutie

(1) De ongekekende schaal, diepte en snelheid van de **transformatie**, evenals de ingrijpende gevolgen ervan voor werkpatronen, stellen ons voor horizontale

Amendement

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 **waarin specifiek de vastgestelde tekortkomingen worden verholpen**, overeenkomstig de aanbevelingen in de bijlage bij deze ontwerpresolutie;

Amendement

(1) De ongekekende schaal, diepte en snelheid van de **digitale transitie van de werkplek**, evenals de ingrijpende gevolgen ervan voor werkpatronen, stellen ons voor

uitdagingen die de nationale grenzen overstijgen en op het niveau van de Unie moeten worden aangepakt.

horizontale uitdagingen die de nationale grenzen overstijgen en op het niveau van de Unie moeten worden aangepakt.

Amendement 36
Ontwerpresolutie
Bijlage I – overweging 2

Ontwerpresolutie

(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***.

Amendement

(2) Algoritmische beheersystemen ***op de werkplek*** 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 ***worden gebruikt onder strikt toezicht van mensen en met transparantie en verantwoordingsmechanismen en in overleg met werknemersvertegenwoordigers***, kunnen zij bijdragen tot evenwichtigere en weloverwogen werkmethoden. ***Deze systemen kunnen echter een aanzienlijk risico vormen op ondermijning van billijke arbeidsomstandigheden, waardige behandeling van werknemers en autonomie***. Als deze systemen zorgvuldig worden ingezet in overeenstemming met de gemeenschappelijke regels van de Unie, kunnen ze hun potentieel waarmaken ***en kunnen tegelijkertijd een aantal van deze risico's worden beperkt***, met de garantie dat de grondrechten worden geëerbiedigd ***en*** vertrouwen wordt opgebouwd en ***tegelijkertijd*** het algemene welzijn van werknemers wordt ***vergroott***.

Amendement 37
Ontwerpresolutie
Bijlage I – overweging 3

Ontwerpresolutie

(3) Het gebrek aan inzicht in de

Amendement

(3) ***Ondoorzichtigheid van de***

werking van algoritmische beheersystemen **verhindert** werknemers **om** hun **datarechten** effectief te doen gelden, waardoor de 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.

besluitvorming is een bekend probleem dat in het algemeen gepaard gaat met AI-instrumenten. Het daaruit voortvloeiende gebrek aan inzicht in de werking van algoritmische beheersystemen op de werkplek kan werknemers beletten hun rechten effectief te doen gelden en kan hen de indruk geven dat zij van de besluitvorming worden uitgesloten of de controle over hun werk verliezen, waardoor de 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.

⁴OESO 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>;

⁴OESO 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>;

Amendement 38 **Ontwerpresolutie** **Bijlage I – overweging 4**

Ontwerpresolutie

(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 nalegingsverplichtingen voor aanbieders en gebruikers. Bovendien is de AI-verordening niet van toepassing op***

Amendement

(4) ***Verordening (EU) 2024/1689 is een mijlpaal omdat daarmee een alomvattend regelgevingskader is vastgesteld voor artificiële-intelligentiesystemen, met inbegrip van die welke in een arbeidscontext worden gebruikt. Zij is ontworpen als horizontaal toepasbare wetgeving die een hoog niveau van bescherming van de gezondheid, de veiligheid en de grondrechten tegen schadelijke effecten van AI waarborgt, ook in werkomgevingen, zoals op AI gebaseerde algoritmische beheersystemen op de werkplek. Bepaalde bepalingen van de AI-verordening zijn rechtstreeks***

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.

gericht op de bescherming van de rechten van werknemers, met name het verbod om emoties op de werkplek af te leiden en de categorisering van bepaalde AI-systemen in de context van werkgelegenheid als AI-systemen met een hoog risico, waarvoor aanvullende risicobeheersingsmaatregelen, transparantie en menselijk toezicht vereist zijn. Voorts biedt de AI-verordening de Unie en de lidstaten uitdrukkelijk de mogelijkheid om regels vast te stellen die gunstiger zijn voor werknemers.

Amendement 39
Ontwerpresolutie
Bijlage I – overweging 4 bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

4 bis) Hoewel de AI-verordening veel werkgerelateerde AI-systemen als risicovol classificeert, ligt de nadruk daarin eerder op het in de handel brengen, de productveiligheid en de nalevingsverplichtingen voor aanbieders en gebruikers. De AI-wet bevat geen specifieke bepalingen over het gebruik van algoritmische systemen vanuit het perspectief van werknemers of de arbeidsrelatie en is niet van toepassing op algoritmische beheersystemen die niet op AI zijn gebaseerd, wat ruimte laat om nader te analyseren of er mogelijk 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.

Amendement 40
Ontwerpresolutie
Bijlage I – overweging 5

Ontwerpresolutie

Amendement

(5) Verordening (EU) 2016/679 van

(5) Verordening (EU) 2016/679 van

het Europees Parlement en de Raad (*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.*

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.

het Europees Parlement en de Raad (algemene verordening gegevensbescherming, *AVG*) *voorziet in een horizontaal toepasselijk rechtskader ter bescherming van de rechten van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van hun persoonsgegevens, ook in de context van werk. Verordening (EU) 2016/679 is, onverminderd de AI-wet, van toepassing op zowel op AI gebaseerde algoritmische systemen als systemen die niet op AI zijn gebaseerd. Om er echter voor te zorgen dat digitale beheersystemen – al dan niet op AI gebaseerd – worden gebruikt op een manier die de rechten, waardigheid en billijke arbeidsomstandigheden van werknemers eerbiedigt, is er ruimte voor analyse om na te gaan of verdere aanvullende maatregelen moeten worden overwogen.*

Amendement 41

Ontwerpresolutie
Bijlage I – overweging 5 bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

5 bis) Verordening (EU) 2016/679 is op een technologisch neutrale en toekomstbestendige wijze vastgesteld. Zij is van toepassing op geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens en voorziet, uit hoofde van hoofdstuk III, in belangrijke rechten voor betrokkenen. Zij verleent betrokkenen het recht om niet te worden onderworpen aan een uitsluitend op geautomatiseerde verwerking, waaronder profilering, gebaseerd besluit waaraan voor hem rechtsgevolgen zijn verbonden of dat hem anderszins in aanmerkelijke mate treft. Dergelijke verwerking omvat algoritmische beheersystemen op de werkplek. Verordening (EU) 2016/679 hanteert een op rechten gebaseerde benadering voor individuen, maar bevat slechts beperkte bepalingen met betrekking tot collectieve rechten.

Amendement 42
Ontwerpresolutie
Bijlage I – overweging 5 ter (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

5 ter) Artikel 22 van Verordening (EU) 2016/679 moet van toepassing zijn op besluiten over het beginnen of beëindigen van een arbeidsverhouding of contractuele verhouding, het al dan niet verlengen van een contractuele overeenkomst en eventuele wijzigingen van de beloning die uitsluitend op basis van algoritmisch beheer worden genomen. Dergelijke besluiten moeten ook worden onderworpen aan een toetsing en definitieve vaststelling door een menselijke toezichthouder.

Amendement 43

Ontwerpresolutie
Bijlage I – overweging 5 quater (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

5 quater) **Artikel 88 van Verordening (EU) 2016/679 over de bescherming van de persoonsgegevens van werknemers maakt het voor de lidstaten mogelijk om bij wet of bij collectieve overeenkomst nadere regels vast te stellen ter bescherming van de rechten en vrijheden met betrekking tot de verwerking van de persoonsgegevens van werknemers in het kader van de arbeidsverhouding. Sinds de inwerkingtreding van Verordening (EU) 2016/679 wordt artikel 88 echter niet op grote schaal door de lidstaten toegepast^{1bis}.**

^{1 bis} **Abraha H. (2023) “Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules”, *The Modern Law Review*.**

Amendement 44
Ontwerpresolutie
Bijlage I – overweging 8

Ontwerpresolutie

Amendement

(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

(8) Bij deze richtlijn moeten gemeenschappelijke **minimumvoorschriften worden vastgesteld met betrekking tot transparantie en menselijk toezicht, verantwoordingsplicht, toegang tot informatie alsook gezondheids- en veiligheidsvoorschriften voor algoritmische beheerssystemen** op de werkplek **teneinde de rechten van werknemers en de rechtszekerheid in alle lidstaten te versterken, werknemers te beschermen tegen buitensporige monitoring en het beginsel van invloed en toezicht door mensen op door AI gestuurde besluiten te ondersteunen**. Met deze richtlijn wordt een gelijk speelveld

verrijken, het vertrouwen in digitale technologieën bevorderen en de potentiële risico's in verband met algoritmische besluitvorming in arbeidssituaties helpen beperken,

gecreëerd voor alle ondernemingen, met inbegrip van **kmo's**, met als doel ervoor te zorgen dat algoritmische beheerinstrumenten op **de werkplek op** eerlijke en verantwoorde wijze worden toegepast. Bovendien **moet** 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,

Amendement 45
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 1 – alinea 1

Ontwerpresolutie

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

Amendement

1. Met deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld voor **transparantie en menselijk toezicht, verantwoordingsplicht, toegang tot informatie alsook gezondheids- en veiligheidsvoorschriften voor algoritmische beheerssystemen** op de werkplek.

Amendement 46
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 1 – alinea 2

Ontwerpresolutie

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.

Amendement

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 **en stelt meer specifieke voorschriften vast om de bescherming van de rechten en vrijheden in verband met de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de arbeidsverhouding te waarborgen.**

Amendement 47
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 1 – alinea 2 bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

2 bis. Het Unierecht inzake de bescherming van persoonsgegevens en de persoonlijke levenssfeer is volledig van toepassing op de verwerking van persoonsgegevens in het kader van deze richtlijn, onverminderd de regels die zijn vastgesteld in Verordening (EU) 2016/679. Deze richtlijn laat de bevoegdheden van de in Verordening (EU) 2016/679 bedoelde toezichthoudende autoriteiten onverlet.

Amendement 48
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 1 – alinea 2 ter (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

2 ter. Deze richtlijn laat de voorschriften van Verordening (EU) 2024/1689 onverlet. Deze richtlijn laat de bevoegdheden van de in die verordening bedoelde markttoezichtautoriteiten onverlet.

Amendement 49
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 2 – alinea 1 – inleidende zin

Ontwerpresolutie

Amendement

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

Amendement 50
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 2 – alinea 1 – punt 1

Ontwerpresolutie

Amendement

1. “algoritmisch **beheer**”: het gebruik

1. “algoritmisch **beheer op de**

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 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**;

werkplek”: het gebruik van geautomatiseerde, **met elektronische middelen werkende** 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 **of zelfstandigen zonder werknemers. Dit omvat systemen die toezicht houden op activiteiten in de werkomgeving, alsook systemen die belangrijke aspecten van de arbeidsverhouding beïnvloeden of bepalen**, zoals de **toewijzing van werk, planning**, inkomsten, **gezondheid en veiligheid op het werk, arbeidstijd**, toegang tot opleidingen, **promotiemogelijkheden**, en de **aanwerving of de voortzetting of beëindiging van een contractuele relatie**;

Amendement 51
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 3 – punt 1

Ontwerpresolutie

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.

Amendement 52
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 3 – punt 1 bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werkgevers en afnemers van diensten hun werknemers en de zelfstandigen zonder werknemers met wie zij een contract hebben, alsook hun vertegenwoordigers, **op duidelijke en begrijpelijke wijze schriftelijk informeren** over het gebruik of het voorgenomen gebruik van systemen voor algoritmisch beheer op de werkplek, **overeenkomstig de artikelen 12, 13 en 14 van Verordening (EU) 2016/679 en artikel 50 van Verordening (EU) 2024/1689**.

1 bis. De lidstaten zorgen ervoor dat werkgevers en afnemers van diensten die gebruikmaken van algoritmische beheersystemen op de werkplek en optreden als gebruiksverantwoordelijke in de zin van artikel 3, lid 4, van Verordening (EU) 2024/1689, naar behoren op de hoogte zijn van de in artikel 13, lid 3, van die verordening bedoelde gebruiksinstructies van elk specifiek algoritmisch beheersysteem voordat het op de werkplek wordt ingezet, met inbegrip van alle bekende of voorzienbare omstandigheden die kunnen leiden tot risico's voor de gezondheid en veiligheid of de grondrechten van hun werknemers.

Amendement 53
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 3 – punt 2 – inleidende zin

Ontwerpresolutie

2. De in lid 1 bedoelde informatie omvat:

Amendement

2. De in lid 1 bedoelde informatie ***wordt verstrekt overeenkomstig Verordening (EU) 2016/679 en*** omvat:

Amendement 54
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 3 – punt 2 – a

Ontwerpresolutie

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;***

Amendement

a) een ***beschrijving van het doel van het algoritmisch beheersysteem dat wordt gebruikt of dat men van plan is in te voeren;***

Amendement 55
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 3 – punt 2 – b

Ontwerpresolutie

b) de ***categorieën*** gegevens ***die via***

Amendement

b) de gegevens ***met betrekking tot het***

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;

gedrag en de prestaties van werknemers of zelfstandigen zonder werknemers, alsook de soorten handelingen of werkzaamheden die gemonitord worden;

Amendement 56
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 3 – punt 2 – c

Ontwerpresolutie

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.*

Amendement

c) *de categorieën besluiten die door algoritmische beheerssystemen worden genomen of ondersteund* en een beschrijving van de aard en reikwijdte van dergelijke besluiten.

Amendement 57
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 3 – punt 3 – inleidende zin

Ontwerpresolutie

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

Amendement

3. De in lid 1 bedoelde informatie wordt *verschaf*t op *verzoek van de werknemer of de zelfstandige zonder werknemers en, in ieder geval, aan het begin van de aanwervings- of selectieprocedure of op de eerste werkdag in het geval van zelfstandigen zonder werknemers. Voorts wordt de informatie verschaf*t voor de invoering van *veranderingen overeenkomstig artikel 4, lid 1.*

Amendement 58
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 3 – punt 3 – a

Ontwerpresolutie

a) *op of voor de eerste werkdag, voor werknemers, of op de dag waarop het*

Amendement

Schrappen

contract begint te lopen, voor de zelfstandigen zonder werknemers;

Amendement 59
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 3 – punt 3 – b

Ontwerpresolutie

Amendement

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;

Schrappen

Amendement 60
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 3 – punt 3 – c

Ontwerpresolutie

Amendement

c) op enig moment wanneer daarom wordt verzocht.

Schrappen

Amendement 61
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 3 – punt 4 – lid 1

Ontwerpresolutie

Amendement

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 in lid 1 bedoelde informatie wordt verstrekt ***overeenkomstig artikel 12 van Verordening (EU) 2016/679 waarbij rekening gehouden wordt*** met het redelijkerwijs te verwachten niveau van digitale geletterdheid van de werknemers of zelfstandigen zonder werknemers en ***waarbij*** het gebruik van onnodig technische of complexe taal wordt vermeden. ***Bij het verstrekken van de informatie houden werkgevers en afnemers van diensten rekening met kwetsbare personen, zoals personen met een handicap of personen die niet kunnen lezen, en passen zij de wijze waarop de informatie wordt verstrekt, zo nodig aan.***

Amendement 62
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 3 – punt 4 – lid 2

Ontwerpresolutie

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

Amendement

Schrappen

Amendement 63
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 3 – punt 5

Ontwerpresolutie

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.

Amendement

Schrappen

Amendement 64
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 4 – punt 1

Ontwerpresolutie

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

Amendement

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de uitrol van nieuwe algoritmische beheersystemen ***op de werkplek***, of updates van bestaande systemen, die rechtstreeks van invloed zijn op de beloning, werkregelingen of arbeidstijden van ***werknemers en zelfstandigen zonder 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

Amendement 65
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 4 – punt 2 – a

Ontwerpresolutie

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

Amendement

a) de doelstellingen van de uitrol of update **van het algoritmische beheersysteem op de werkplek**, de arbeidsprocessen en de **werknemers en zelfstandigen zonder werknemers die door het systeem worden getroffen**;

Amendement 66
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 4 – punt 2 – c

Ontwerpresolutie

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

Amendement

c) de gevolgen **van het algoritmische beheersysteem** voor de gezondheid en veiligheid op het werk;

Amendement 67
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 4 – punt 2 – d

Ontwerpresolutie

d) de soorten **verzamelde gegevens**;

Amendement

d) de soorten **die door het algoritmische beheersysteem worden verzameld**;

Amendement 68
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 4 – punt 2 – d bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

d bis) relevante documentatie overeenkomstig artikel 11 van Verordening (EU) 2024/1689 voor AI-systemen met een hoog risico die worden

uitgerold of gebruikt op de werkplek.

Amendement 69
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 4 – punt 2 – e

Ontwerpresolutie

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

Amendement

Schrappen

Amendement 70
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 5 – punt 1 – inleidende zin

Ontwerpresolutie

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

Amendement

1. De lidstaten zorgen ervoor dat
werkgevers en afnemers van diensten geen
persoonsgegevens **met behulp van
algoritmische beheersystemen op de
werkplek** verwerken met betrekking tot:

Amendement 71
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 5 – punt 1 – a

Ontwerpresolutie

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

Amendement

a) de emotionele of psychologische
toestand van werknemers of zelfstandigen
zonder werknemers **overeenkomstig het
verbod op het afleiden van emoties van
een natuurlijke persoon op de werkplek,
zoals vastgesteld in artikel 5, lid 1, punt f),
van Verordening (EU) 2024/1689;**

Amendement 72
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 5 – punt 1 – c

Ontwerpresolutie

c) privégesprekken;

Amendement

c) privégesprekken, **met inbegrip van
elektronische communicatie en**

gesprekken met andere werknemers, zelfstandigen zonder werknemers en werknemersvertegenwoordigers, tenzij dergelijke verwerking rechtmatig is overeenkomstig artikel 6, lid 1, punt c) of d), van Verordening (EU) 2016/679;

Amendement 73

Ontwerpresolutie

Bijlage I – artikel 5 – punt 1 – f

Ontwerpresolutie

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.*

Amendement

f) *bijzondere categorieën van persoonsgegevens overeenkomstig artikel 9 van Verordening (EU) 2016/679.*

Amendement 74

Ontwerpresolutie

Bijlage I – artikel 6 – punt 1

Ontwerpresolutie

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 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.

Amendement

1. *Met betrekking tot algoritmische beheersystemen op de werkplek die niet onder Verordening (EU) 2024/1689 vallen*, zorgen *de lidstaten* 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 **persoon of** entiteit aanwijzen (en de werknemers, zelfstandigen zonder werknemers en hun vertegenwoordigers hiervan in kennis stellen) die verantwoordelijk is voor het 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.

Amendement 75
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 6 – punt 1 bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

1 bis. De lidstaten zorgen ervoor dat maatregelen evenredig en toegankelijk blijven, waarbij buitensporige interne administratieve lasten en onevenredige rapportageverplichtingen voor werkgevers worden vermeden.

Amendement 76
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 6 – punt 1 ter (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

1 ter. De lidstaten zorgen ervoor dat werkgevers en afnemers van diensten die algoritmisch beheer op de werkplek toepassen, hun werknemers informeren over hun recht om een op individuele geautomatiseerde besluitvorming en profilering gebaseerd besluit aan te vechten overeenkomstig artikel 22 van Verordening (EU) 2016/679 en het recht op uitleg bij individuele besluitvorming overeenkomstig artikel 86 van Verordening (EU) 2024/1689.

Amendement 77
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 6 – punt 2 – alinea 1

Ontwerpresolutie

Amendement

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

Onverminderd artikel 15 van Verordening (EU) 2016/679 of artikel 26, lid 7, en artikel 86 van Verordening (EU) 2024/1689 zorgen ***de lidstaten*** ervoor dat werknemers en zelfstandigen zonder werknemers het recht hebben om van de werkgever of de afnemer van diensten op

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.

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.

Amendement 78
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 6 – punt 2 – alinea 2

Ontwerpresolutie

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.

Amendement

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

Amendement 79
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 6 – punt 3

Ontwerpresolutie

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.

Amendement

Schrappen

Amendement 80
Ontwerpresolutie

Bijlage I – artikel 6 – punt 4

Ontwerpresolutie

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.

Amendement

4. ***Met betrekking tot de in lid 1 bedoelde algoritmische beheersystemen*** zorgen ***de lidstaten*** 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 ***op de werkplek*** te toetsen ***indien*** 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. ***De lidstaten zorgen ervoor dat de toetsing er niet toe leidt dat een betrokkene wordt geïdentificeerd, tenzij de betrokkene een betrokken werknemer of zelfstandige zonder werknemers is die uitdrukkelijk om die toetsing verzoekt. Elke bewerking van persoonsgegevens tijdens die toetsing voldoet aan Verordening (EU) 2016/679.***

Amendement 81

Ontwerpresolutie

Bijlage I – artikel 7 – punt 1 – a

Ontwerpresolutie

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;

Amendement

a) de risico's van algoritmische beheersystemen voor de gezondheid en veiligheid evalueren ***op basis van de gebruiksinstructies die beschikbaar zijn voor de werkgever of de afnemer van diensten die overeenkomstig Verordening (EU) 2024/1689 als gebruiksverantwoordelijke optreden***, met name wat betreft mogelijke risico's op werkongevallen, psychosociale en ergonomische risico's en buitensporige druk op werknemers;

Amendement 82
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 7 – punt 1 – c

Ontwerpresolutie

c) passende preventieve en ***beschermende*** maatregelen nemen.

Amendement

c) passende preventieve en, ***op basis van het risico dat na de evaluatie en beoordeling overeenkomstig de punten a) en b) is vastgesteld, passende risicobeperkende*** maatregelen nemen.

Amendement 83
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 8 – punt 1 bis (nieuw)

Ontwerpresolutie

Amendement

1 bis. De autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op en de handhaving van de toepassing van Verordening (EU) 2016/679 en Verordening (EU) 2024/1689 werken, elk binnen de grenzen van hun eigen bevoegdheden, met elkaar en met de in lid 2 vermelde autoriteiten die bevoegd zijn voor de handhaving van de toepassing van deze richtlijn samen. Onverminderd de artikelen 79 en 82 van Verordening (EU) 2016/679, waarborgen de lidstaten het recht van verhaal van werknemers of zelfstandigen zonder werknemers.

Amendement 84
Ontwerpresolutie
Bijlage I – artikel 8 – punt 2 – b

Ontwerpresolutie

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

Amendement

b) de afwezigheid van vooroordelen en discriminatie in het ontwerp of bij de uitrol of werking van dergelijke systemen, ***met name mogelijke gevolgen voor kwetsbare groepen;***

BIJLAGE: BEKENDMAKING VAN INPUT

De rapporteur voor advies verklaart onder haar exclusieve verantwoordelijkheid geen input in het advies te hebben opgenomen van belangenvertegenwoordigers die binnen het toepassingsgebied van het Interinstitutioneel Akkoord over een verplicht transparantieregister¹ vallen of van vertegenwoordigers van overheidsinstanties van derde landen, met inbegrip van hun diplomatieke vertegenwoordigingen en ambassades, die overeenkomstig artikel 8 van bijlage I bij het Reglement in deze bijlage moeten worden vermeld.

¹ Interinstitutioneel Akkoord van 20 mei 2021 tussen het Europees Parlement, de Raad van de Europese Unie en de Europese Commissie over een verplicht transparantieregister (PB L 207 van 11.6.2021, blz. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinst/2021/611/oj).

INFORMATIE OVER DE GOEDKEURING IN DE ADVISERENDE COMMISSIE

Datum goedkeuring	23.9.2025
Uitslag eindstemming	+: 55 –: 8 0: 3
Bij de eindstemming aanwezige leden	Magdalena Adamowicz, Abir Al-Sahlani, Giuseppe Antoci, Jaume Asens Llodrà, Fernando Barrena Arza, Nikola Bartůšek, Ioan-Rareș Bogdan, Krzysztof Brejza, Saskia Bricmont, Jorge Buxadé Villalba, Jaroslav Bžoch, Caterina Chinnici, Veronika Cifrová Ostrihoňová, Alessandro Ciriani, Paulo Cunha, Lena Düpont, Marieke Ehlers, Raquel García Hermida-Van Der Walle, Branko Grims, Evin Incir, Irena Joveva, Erik Kaliňák, Marina Kaljurand, Mariusz Kamiński, Fabienne Keller, Moritz Körner, Alice Kuhnke, András László, Fabrice Leggeri, Jeroen Lenaers, Juan Fernando López Aguilar, Erik Marquardt, Michael McNamara, Nadine Morano, Matjaž Nemec, Ana Miguel Pedro, Emil Radev, Ilaria Salis, Birgit Sippel, Petra Steger, Cecilia Strada, Tineke Strik, Georgiana Teodorescu, Alice Teodorescu Măwe, Tomas Tobé, Tom Vandendriessche, Charlie Weimers, Ewa Zajączkowska-Hernik, Alessandro Zan, Javier Zarzalejos, Tomáš Zdechovský
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers	Alex Agius Saliba, Konstantinos Arvanitis, Fredis Beleris, David Casa, Monika Hohlmeier, Nikola Minchev, Javier Moreno Sánchez, Leoluca Orlando, Gaetano Pedulla', Pekka Toveri, Maciej Wąsik
Bij de eindstemming aanwezige leden als bedoeld in art. 216, lid 7, van het Reglement	Isilda Gomes, Joanna Scheuring-Wielgus, Marion Walsmann, Kosma Złotowski

HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE ADVISERENDE COMMISSIE

55	+
ECR	Alessandro Ciriani, Mariusz Kamiński, Georgiana Teodorescu, Maciej Wąsik, Kosma Złotowski
NI	Erik Kaliňák
PPE	Magdalena Adamowicz, Fredis Beleris, Krzysztof Brejza, David Casa, Caterina Chinnici, Paulo Cunha, Lena Düpont, Branko Grims, Jeroen Lenaers, Nadine Morano, Ana Miguel Pedro, Emil Radev, Pekka Toveri, Marion Walsmann, Javier Zarzalejos, Tomáš Zdechovský
PfE	Nikola Bartůšek, Jorge Buxadé Villalba, Jaroslav Bžoch, Marieke Ehlers, András László, Fabrice Leggeri, Petra Steger, Tom Vandendriessche
Renew	Abir Al-Sahlani, Veronika Cifrová Ostrihoňová, Raquel García Hermida-Van Der Walle, Irena Joveva, Fabienne Keller, Moritz Körner, Michael McNamara, Nikola Minchev
S&D	Alex Agius Saliba, Isilda Gomes, Evin Incir, Marina Kaljurand, Juan Fernando López Aguilar, Javier Moreno Sánchez, Matjaž Nemec, Joanna Scheuring-Wielgus, Birgit Sippel, Cecilia Strada, Alessandro Zan
Verts/ALE	Jaume Asens Llodrà, Saskia Bricmont, Alice Kuhnke, Erik Marquardt, Leoluca Orlando, Tineke Strik

8	-
ECR	Charlie Weimers
PPE	Ioan-Rareș Bogdan, Monika Hohlmeier, Alice Teodorescu Măwe, Tomas Tobé
The Left	Konstantinos Arvanitis, Fernando Barrena Arza, Ilaria Salis

3	0
ESN	Ewa Zajączkowska-Hernik
The Left	Giuseppe Antoci, Gaetano Pedulla'

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding(en)

INFORMATIE OVER DE GOEDKEURING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE

Datum goedkeuring	11.11.2025
Uitslag eindstemming	+: 41 -: 6 0: 4
Bij de eindstemming aanwezige leden	Maravillas Abadía Jover, Li Andersson, Marc Angel, Pascal Arimont, Nikola Bartušek, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Andrzej Buła, David Casa, Estelle Ceulemans, Leila Chaibi, Henrik Dahl, Johan Danielsson, Gheorghe Falcă, Niels Geuking, Isilda Gomes, Sérgio Humberto, Irena Joveva, Katrin Langensiepen, Miriam Lexmann, Marit Maij, Marlena Małąg, Jagna Marczułajtis-Walczak, Idoia Mendia, João Oliveira, Branislav Ondruš, Dennis Radtke, Nela Riehl, Liesbet Sommen, Villy Søvndal, Pál Szekeres, Georgiana Teodorescu, Romana Tomc, Jana Toom, Francesco Torselli, Brigitte van den Berg, Petar Volgin, Jan-Peter Warnke
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers	Vivien Costanzo, Valérie Devaux, Arba Kokalari, Lara Magoni, Giusi Princi, Evelyn Regner, Cecilia Strada, Kim Van Sparrentak, Kosma Złotowski
Bij de eindstemming aanwezige leden als bedoeld in art. 216, lid 7, van het Reglement	Damien Carême, Elisabeth Grossmann, Nikola Minchev, Arash Saeidi, Isabel Wiseler-Lima

HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE

41	+
ECR	Lara Magoni, Marlena Maląg, Kosma Złotowski
NI	Branislav Ondruš, Jan-Peter Warnke
PPE	Pascal Arimont, Andrzej Buła, David Casa, Gheorghe Falcă, Niels Geuking, Sérgio Humberto, Jagna Marczułajtis-Walczak, Giusi Princi, Dennis Radtke, Liesbet Sommen, Isabel Wiseler-Lima
Renew	Valérie Devaux, Irena Joveva, Nikola Minchev, Jana Toom, Brigitte van den Berg
S&D	Marc Angel, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Estelle Ceulemans, Vivien Costanzo, Johan Danielsson, Isilda Gomes, Elisabeth Grossmann, Marit Majj, Idoia Mendia, Evelyn Regner, Cecilia Strada
The Left	Li Andersson, Damien Carême, Leila Chaibi, Arash Saeidi
Verts/ALE	Katrin Langensiepen, Nela Riehl, Villy Søvndal, Kim van Sparrentak

6	-
PfE	Pál Szekeres
PPE	Maravillas Abadía Jover, Henrik Dahl, Arba Kokalari, Miriam Lexmann, Romana Tomc

4	0
ECR	Georgiana Teodorescu
ESN	Petar Volgin
PfE	Nikola Bartůšek
The Left	João Oliveira

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding(en)