

10 VRAGEN VOOR OR EN CPBW

Artificiële Intelligentie en AVG



INHOUDSTAFEL

1. INLEIDING	4
2. BROODNODIGE SYNDICALE CONTROLE BIJ HET GEBRUIK VAN AI	6
2.1 Automobielsector	7
2.2 Bouwsector	8
2.3 Transportsector	8
2.4 Onderwijstechnologieën	8
2.5 E-commerce en detailhandel	9
3. SYNDICALE UITDAGINGEN ROND HET GEBRUIK VAN AI IN ONDERNEMINGEN	10
4. BEVOEGDHEDEN VAN DE OR	12
5. BEVOEGDHEDEN VAN HET CPBW	14
6. SYNDICALE WAPENS EN INSTRUMENTEN VOOR VRAGEN ROND AI	16
6.1 Europese wetgeving: de AI Act en de AVG	17
6.2 Europees kaderakkoord van de sociale gesprekspartners over de digitalisering (ondertekend in juni 2020)	17
6.3 Nationale cao specifiek over de nieuwe technologieën in ondernemingen: cao nr. 39	19
6.4 Nationale cao's die eveneens nuttig kunnen zijn: cao nr. 68 en cao nr. 81	19
7. LIJST MET VRAGEN EN VERWACHTE INFORMATIE OVER AI	20

8. AANDACHTSPUNTEN VOOR VAKBONDEN BIJ DE VERZAMELDE INFORMATIE	24
8.1 Transparantie en vertrouwen	25
8.2 Bescherming van rechten en persoonsgegevens	25
8.3 Voorbereiding op veranderende taken	25
8.4 Deelname aan strategische beslissingen	26
8.5 Voorkomen van discriminatie en vooringenomenheid	26
8.6 Gezondheid en veiligheid op het werk	26
8.7 Gezamenlijk oplossingen creëren	27
8.8 Verbetering van de ‘syndicale driehoek’	27
9. VRAGEN ROND DE VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS	28
10. BIJLAGE	32
Bank- en financiële sector	33
Gezondheidszorg	33
Journalistiek	35
Logistiek	35
Productie	36
Werving en personeelsbeheer	37

1



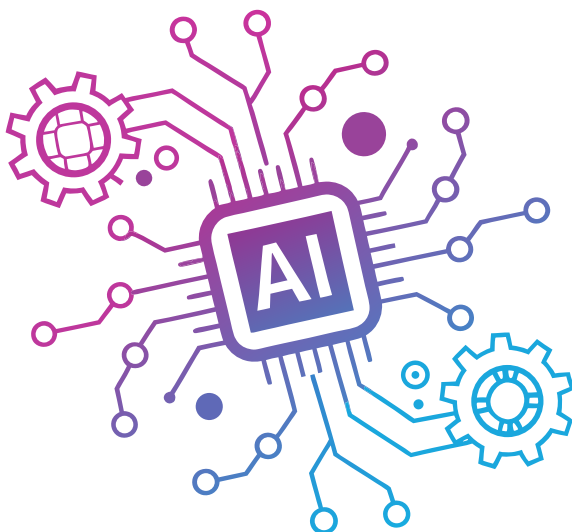
Inleiding

Artificiële intelligentie (AI) heeft steeds meer invloed op de arbeidsmarkt, al verschilt de impact sterk naargelang de sector en functie. Voor het ABVV is het belangrijk dat werknemersvertegenwoordigers zich verdiepen in dit thema en weten wat er binnen hun bedrijf gebeurt (of juist niet) op vlak van AI.

Deze brochure is een praktisch hulpmiddel om richting te geven aan het sociaal overleg over AI in ondernemingen. Want zodra technologie deel uitmaakt van het dagelijkse werkleven, hoort ze ook thuis in het sociaal overleg. We schetsen eerst de context van AI en herhalen de bevoegdheden van de ondernemingsraad (OR) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). Daarna leggen we de nadruk op de syndicale hefboomen die vandaag al bestaan, en gaan we concreet in op tien vragen. De huidige wetgeving biedt immers al verschillende instrumenten om AI binnen de overlegorganen te bespreken. Deze instrumenten zijn vaak te weinig bekend, maar verdienen het om opnieuw in de kijker te worden gezet — precies omwille van hun belang en hun draagwijdte.

Vervolgens stellen we een lijst van tien vragen voor die als vertrekpunt kunnen dienen voor een sociaal debat hierover in de OR en/of het CPBW. Deze vragen zijn bewust breed en open geformuleerd, zodat werknemers vertrouwd kunnen raken met het onderwerp. Zo kunnen ze de mythes rond AI doorprikken en houden ze syndicaal toezicht op wat er binnen hun onderneming gebeurt.

Aangezien het gebruik van AI in bedrijven nauw samenhangt met de naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), sluit deze brochure af met een aantal aandachtspunten en vragen over dit tweede thema.



2



**Broodnodige
syndicale controle
bij het gebruik van AI**

Het is niet eenvoudig om kunstmatige intelligentie (AI) en haar impact precies te definiëren. Er bestaan immers verschillende definities naast elkaar. In deze brochure baseren we ons op de omschrijving van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), die AI definieert als: “een systeem dat werkt dankzij een machine en dat in staat is om zijn omgeving te beïnvloeden door output te genereren (zoals voorspellingen, aanbevelingen of beslissingen) om te beantwoorden aan een specifieke reeks doelstellingen. Het maakt gebruik van de gegevens en de input die wordt gegenereerd door de machine en/of aangebracht door de mens om: (i) reële en/of virtuele omgevingen waar te nemen; (ii) een abstracte weergave te produceren van deze waarnemingen in de vorm van modellen uit een geautomatiseerde of manuele analyse (vb. geautomatiseerd leren); (iii) de afleidingen van het model te gebruiken om verschillende opties van resultaten te formuleren. De AI-systemen zijn ontworpen om op een min of meer autonome manier te werken” (OESO, 2019).

AI wordt vandaag al gebruikt — of is volop in opmars — in tal van sectoren en bedrijven.

Of we voor of tegen AI moeten zijn, is niet langer de vraag. Deze technologie maakt inmiddels een integraal onderdeel uit van de realiteit van de arbeidswereld. Maar zodra AI invloed heeft op de arbeidsomstandigheden van de werknemers, hoort ze ook thuis in het sociaal overleg.

Het bijzondere aan AI is dat het vaak een onzichtbare technologie is. Misschien merken werknemers niet meteen hoe AI binnen het bedrijf wordt toegepast of denken ze dat het er zelfs niet gebruikt wordt?

In de bijlage bezorgen we een uitgebreidere lijst met voorbeelden van AI-toepassingen per sector. Hieronder geven we alvast enkele voorbeelden uit een aantal grote activiteitendomeinen.

2.1 AUTOMOBIELSECTOR

- “Cobots”¹ voor de productie
- Industriële robots of draagbare exoskeletten voor werknemers aan de assemblagelijnen: stoel- en rugloze exoskeletten en vesten van Hyundai (H-CEX en H-VEX); de krachtversterkende handschoenen van GM (RoboGlove); de EksoVest van Ford voor ondersteuning van het bovenlichaam
- Controle- en toezichtsystemen
- Voorspellend onderhoud in fabrieken
- Machine learning om defecten aan machines te voorspellen (zoals DataRPM)

¹ Een collaboratieve robot, of “cobot”, is speciaal ontworpen om veilig met mensen samen te werken in een gedeelde werkomgeving. In tegenstelling tot traditionele industriële robots, die vaak in afgeschermden omgevingen werken, zijn cobots uitgerust met ingebouwde kracht- en vermogen-sensoren en veiligheidssystemen. Door deze eigenschappen worden cobots vaak gezien als een toegankelijke vorm van automatisering zonder de complexe veiligheidsmaatregelen die industriële robots vereisen.

2.2 BOUWSECTOR

In de bouwsector wordt AI gebruikt voor planning en ontwerp, veiligheid, autonoom werkende machines, toezicht en onderhoud.

- 3D-modelleringsystemen voor het plannen, ontwerpen, bouwen en beheren van gebouwen
- Gebruik van geconnecteerde data en machine learning om risico's met hoge prioriteit te voorspellen en te rangschikken, of om risico's bij onderaannemers in kaart te brengen
- Autonome machines (graafmachines, vrachtladers, enz.)
- Beheerplatforms voor industriële foto's en video's die risico's identificeren en veiligheidsmaatregelen voorstellen
- AI-ondersteunde veiligheidssystemen die een volledige werf in 3D in kaart brengen en in realtime de interacties tussen personen, machines en voorwerpen volgen
- AI-platforms die bouwfouten opsporen door dagelijkse visuele scans van de werven te vergelijken met kleinschalige ontwerpmodellen
- Voorspelling van grondstofprijzen en automatische aankopen

2.3 TRANSPORTSECTOR

- Autonome voertuigen en vrachtwagens (Einride)
- Navigatiesystemen, waaronder apps met AI-ondersteunde verkeersvoorspelling (Google Maps, Waze)
- Analyse van het rijgedrag en realtime waarschuwingen om gevaren te voorkomen (CarVi)
- Beoordelingssystemen om de rijvaardigheden van bestuurders te beoordelen (CarVi)
- Carpooling-apps zoals Uber en Lyft
- Autopilotsystemen met AI op commerciële vluchten (Boeing)
- Gezichtsherkenningstechnologie die vermoeidheid of verminderde alertheid detecteert bij bestuurders of operators (Caterpillar, 'DriverFocus' van Subaru)
- Geautomatiseerde bezorging via drones (Zipline)

2.4 ONDERWIJSTECHNOLOGIEËN

Onderwijstechnologie verwijst naar het gebruik van technologie in klaslokalen om meer stimulerende, inclusieve en gepersonaliseerde leerervaringen te creëren (Frankenfield, 2022).

- Herkenning van emoties en betrokkenheid via visuele analyse van klasvideo's, om deze te meten. Deze techniek combineert emotieherkenning met visualisaties.
- Software op basis van cognitieve wetenschappen en AI om gepersonaliseerde begeleiding te bieden en studenten in het hoger onderwijs in realtime feedback te geven
- Intelligente leersystemen (chatbots of virtuele begeleiders)
- Virtuele leerkrachten binnen slimme leeromgevingen
- 3D-games en computeranimatie
- Virtuele klaslokalen
- Robotsystemen voor studenten met een beperking

2.5 E-COMMERCE EN DETAILHANDEL

- Realtime prijs- en promotieplatforms
- Beheer en optimalisatie van voorraden en inventarissen
- AI-gestuurde incentivesysteem voor online retailers dat “window shoppers” identificeert en aanzet tot kopen voordat ze de site verlaten
- Chatbots en e-mailbots op basis van AI voor de klantendienst
- Voorspellende analyseplatforms die klanten online precies tonen wat ze waarschijnlijk willen zien (en kopen)
- Data-analyse voor gerichte reclamecampagnes
- Visuele bewaking in winkels
- AI-robots met computervisie die winkels monitoren en voorraadproblemen detecteren
- Analyse van koopgedrag
- AI-gestuurde verkoopassistenten
- AI-geautomatiseerde opslag- en leveringsprocessen

Daarnaast brengt het gebruik van AI een aantal overkoepelende uitdagingen met zich mee, zoals op het gebied van privacy, gegevensbescherming, transparantie, datakwaliteit, besluitvorming, management en toezicht op basis van algoritmes.

Daarom is een sterke syndicale controle onmisbaar bij de inzet van AI.

Hoewel dit thema nog relatief nieuw is, is het belangrijk dat werknemersvertegenwoordigers zich erin verdiepen om beter te begrijpen hoe deze technologie in hun onderneming wordt toegepast, en welke belangen, risico's en mogelijke voordelen daarbij spelen.

3

**Syndicale
uitdagingen
rond het gebruik van
AI in ondernemingen**



De vakbondswereld heeft de volgende belangrijke aandachtspunten vastgesteld:

- **Impact op werk en lonen**

Door de automatisering die met AI gepaard gaat, verdwijnen of veranderen jobs. Ze kan ook zorgen voor uitholling van competenties en een toename van onzekere arbeid. Dit vormt een bedreiging voor zowel de lonen als de professionele autonomie van werknemers.

- **Discriminatie door AI**

AI-systemen reproduceren en versterken vaak bestaande maatschappelijke vooroordelen, wat een invloed kan hebben op ongelijkheden bij onder meer aanwerving, promotie en ontslag.

- **Gegevensbescherming en toezicht**

AI-toepassingen voor het toezicht op de werkvloer roepen ernstige vragen rond privacy op. Ondanks de AVG blijven er hiaten bestaan in de naleving van de wetgeving. Werknemers moeten inspraak hebben in de manier waarop gegevens over hen worden verzameld, en bepaalde praktijken — zoals monitoring van emoties — zouden verboden moeten worden.

- **Ethische AI en mensenrechten**

AI moet worden gereguleerd door strikte ethische normen die de transparantie van systemen garanderen en de verantwoordelijkheid van de gebruikers ervan vastleggen.

- **Opleiding en digitale geletterdheid op het vlak van AI**

Werknemers hebben nood aan voortdurende opleiding over AI. Werkgevers zouden wettelijk verplicht moeten zijn om zulke opleidingen aan te bieden en hiervoor samen te werken met de vakbonden om ieders vaardigheden te verbeteren.



4



**Bevoegdheden
van de OR**

Vooraleer we ingaan op de concrete vragen die binnen de overlegorganen van de onderneming kunnen worden gesteld, is het belangrijk eerst de bevoegdheden van de OR en het CPBW in herinnering te brengen. Zo wordt duidelijk op welke manier het thema AI binnen deze organen kan worden besproken.

De ondernemingsraad komt minstens één keer per maand samen. Binnen zijn bevoegdheden zijn er verschillende domeinen die rechtstreeks verband kunnen houden met het gebruik van AI in het bedrijf:

- **Informatieverstrekking**

- Op economisch en financieel vlak;
- Met betrekking tot tewerkstelling.

- **Adviesverlening**, onder meer op het vlak van:

- De organisatie van het werk, de arbeidsomstandigheden en de winstgevendheid;
- De invoering van nieuwe technologieën;
- Beroepsopleiding en omscholing;
- Herinschakeling in het beroepsleven;
- Het personeelsbeleid;
- Structurele wijzigingen binnen de onderneming;
- Collectieve ontslagen en brugpensioen;
- Sluiting van (delen van) de onderneming.

- **Toezicht**, onder meer op:

- De criteria voor beroepskwalificaties.

5



**Bevoegdheden
van het CPBW**

Het CPBW is bevoegd voor alle aangelegenheden die te maken hebben met de gezondheid en veiligheid van werknemers. Binnen zijn bevoegdheden zijn er verschillende domeinen die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de invoering van AI in ondernemingen.

Het comité brengt een voorafgaand advies uit over de beleidsmaatregelen van de onderneming, onder meer met betrekking tot:

- Alle projecten, maatregelen en middelen die — rechtstreeks of onrechtstreeks, onmiddellijk of op termijn — gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- De planning en invoering van nieuwe technologieën, in het bijzonder wat hun effecten betreft op veiligheid en gezondheid (zoals de keuze van uitrusting, arbeidsomstandigheden en de invloed van omgevingsfactoren), tenzij gelijkwaardige garanties zijn voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst;
- Adviezen over het beleid inzake het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk, het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan opgesteld door de werkgever, evenals over de wijzigingen, uitvoering en resultaten ervan;
- De organisatie van het werk, de inhoud van de functies, de arbeids- en leefomstandigheden op het werk en de interpersoonlijke relaties, voor zover deze factoren psychosociale risico's kunnen veroorzaken.

De werkgever moet het comité voorzien van alle nodige informatie over:

- Wijzigingen aan productieprocessen, werkmethodes of installaties wanneer die bestaande risico's voor het welzijn van werknemers kunnen verergeren of nieuwe risico's kunnen creëren;
- Risico's voor de veiligheid en gezondheid, evenals de bijhorende preventie-maatregelen, zowel op organisatieniveau als op het niveau van specifieke functies of werkposten;
- De resultaten van risicoanalyses en -evaluaties met betrekking tot psychosociale risico's op het werk, evenals de bijbehorende interne procedures.

Daarnaast zijn werkgevers van ondernemingen met 50 tot 99 werknemers verplicht om het CPBW te informeren en te raadplegen over de economische en financiële situatie en over de toekomst van de onderneming. In ondernemingen waar geen ondernemingsraad bestaat maar wel een CPBW, moet de werkgever dit comité voorzien van economische, financiële en sociale informatie.

Deze verplichting geldt voor elke onderneming die geen ondernemingsraad heeft, ongeacht of er al dan niet een syndicale afvaardiging aanwezig is.

6



**Syndicale wapens
en instrumenten
voor vragen rond AI**

AI mag dan een relatief nieuwe technologie zijn, toch bestaat er al heel wat wetgeving om de integratie ervan in goede banen te leiden. De volgende instrumenten kunnen met dat doeleinde gebruikt worden door werknemersvertegenwoordigers.

6.1 EUROPESE WETGEVING: DE AI ACT EN DE AVG

De AI Act (of Verordening Artificiële Intelligentie) is een Europese verordening die een geharmoniseerd juridisch kader invoert op basis van een risicogebaseerde aanpak. Ze deelt AI-systemen in volgens het risico dat ze inhouden, met bijhorende verplichtingen:

- AI-systemen met een onaanvaardbaar risico: verboden;
- AI-systemen met een hoog risico: onderworpen aan strenge eisen;
- AI-systemen met een laag risico: stimulering van goede praktijken.

Toch ontbreken er nog specifieke bepalingen die rekening houden met de situatie van de werknemers en met de arbeidswereld. Overweging 9 van de AI Act stelt namelijk het volgende: “Voorts mag deze verordening, in het kader van de werkgelegenheid en de bescherming van werknemers, derhalve geen afbreuk doen aan het recht van de Unie inzake sociaal beleid, noch aan het nationale arbeidsrecht, in naleving van het Unierecht, wat betreft werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van gezondheid en veiligheid op het werk en de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers”.

6.2 EUROPEES KADERAKKOORD VAN DE SOCIALE GESPREKSPARTNERS OVER DE DIGITALISERING (ONDERTEKEND IN JUNI 2020)

Dit akkoord weerspiegelt het gedeelde engagement van de Europese sociale gesprekspartners om de voordelen van de digitale transformatie te benutten en de bijhorende uitdagingen aan te gaan. Het vormt een Europees referentiekader dat werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers in alle lidstaten helpt om deze veranderingen op een evenwichtige manier te begeleiden. Het akkoord identificeert **vier grote uitdagingen** binnen de digitale transformatie en stelt een reeks mogelijke maatregelen voor om tijdens onderhandelingen te bespreken.

1. Digitale vaardigheden en werkzekerheid

Het vaststellen van de nodige digitale vaardigheden en het aanbieden van aangepaste opleidingen vormen twee belangrijke uitdagingen voor de sociale gesprekspartners. Om de digitale transformatie ten dienste te stellen van de werkgelegenheid, raden de Europese sociale gesprekspartners onder meer aan om te zorgen dat de aangeboden opleidingen duidelijk en kwalitatief zijn. Verder moet

de werkgever de kosten voor opleidingen dragen die verband houden met digitale transformatie, alsook opleidingsprogramma's ontwikkelen die de interne mobiliteit van werknemers bevorderen.

2. Connectie en deconnectie

Het akkoord erkent dat digitale instrumenten meer flexibiliteit kunnen bieden, maar dat ze tegelijk de grens tussen werk en privéleven kunnen doen vervagen. Daarom benadrukken de Europese sociale gesprekspartners het belang van een cultuur van preventie en evenwicht. Ze bevelen verschillende maatregelen aan, waaronder opleiding en sensibilisering; naleving van de wetgeving rond arbeidsduur; regelmatige evaluatie van de werklast; duidelijke richtlijnen over het gebruik van digitale instrumenten; een aangepaste werkorganisatie die buitensporige connectie buiten de normale werkuren voorkomt; compensatie van overuren; en het opzetten van meld- en begeleidingsprocedures.

3. Artificiële intelligentie en behoud van menselijke controle

De Europese sociale gesprekspartners erkennen dat systemen met artificiële intelligentie het potentieel hebben om de productiviteit van de arbeidskrachten te verhogen, het welzijn op het werk te verbeteren en een betere taakverdeling tussen mens en machine mogelijk te maken. Tegelijk wijzen ze erop dat AI ook de menselijke vaardigheden in het gedrang kan brengen. Een verantwoorde en doeltreffende inzet van AI vereist daarom enkele voorwaarden, waaronder de naleving van het principe van menselijke controle, het waarborgen van veiligheid en risicobeheersing, en de garantie op transparantie. Wanneer aan deze voorwaarden wordt voldaan, kan AI een positieve hefboom zijn die voordelen oplevert en spanningen op de werkvloer beperkt.

4. Respect voor de menselijke waardigheid en toezicht

De Europese sociale gesprekspartners wijzen op de voordelen van toezichtsystemen gebaseerd op digitale technologie en artificiële intelligentie, en op het gebruik ervan voor dataverwerking. Ze kunnen bijvoorbeeld bijdragen aan de veiligheid op de werkvloer en de efficiëntie binnen de onderneming verhogen. Tegelijk waarschuwen ze voor de risico's die zulke systemen kunnen meebrengen voor de menselijke waardigheid, vooral in het geval van individuele bewaking: "Dit zou kunnen leiden tot een verslechtering van de arbeidsomstandigheden en het welzijn van werknemers". Daarom brengt het akkoord de mogelijkheden die de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) biedt in herinnering, en formuleert het een reeks maatregelen om de persoonsgegevens van werknemers te beschermen, waaronder: het recht voor werknemersvertegenwoordigers om deze thema's formeel aan te kaarten; de garantie dat de verzameling van gegevens enkel gebeurt voor een duidelijk en transparant doel (en niet voor toekomstige doeleinden); en het voorzien van gepaste (digitale) instrumenten voor werknemersvertegenwoordigers (zoals digitale infoborden).

- De AVG: De Algemene Verordening Gegevensbescherming is een Europees wettelijk kader dat sinds 2018 van kracht is. De verordening beschermt de persoonsgegevens van de burgers en legt regels vast voor de verzameling, verwerking en opslag ervan. Elke verwerking moet een duidelijk omschreven en wettig doeleinde hebben, en er zijn sancties voorzien bij niet-naleving van de regels.

6.3 NATIONALE CAO SPECIFIEK OVER DE NIEUWE TECHNOLOGIEËN IN ONDERNEMINGEN: CAO NR. 39

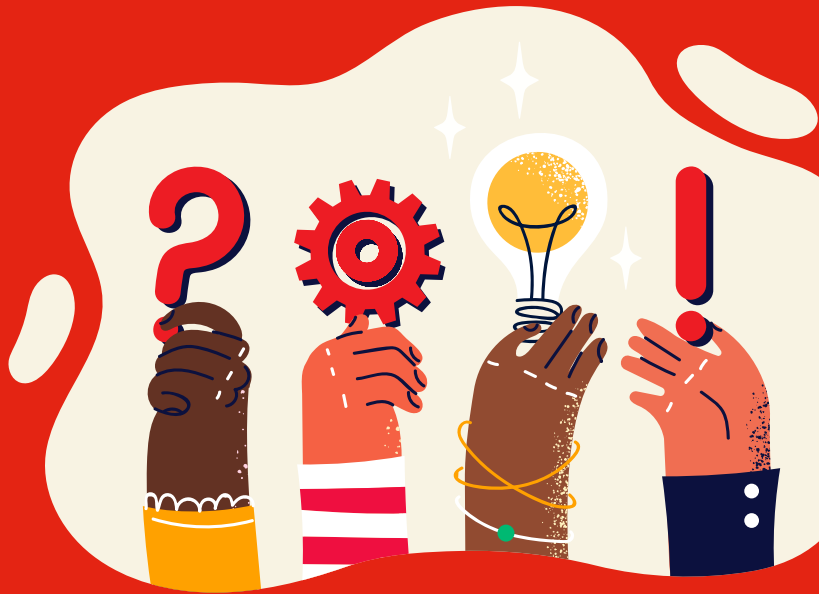
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 betreft de invoering van nieuwe technologieën in ondernemingen. Ze bepaalt dat wanneer een werkgever beslist om te investeren in een nieuwe technologie die belangrijke collectieve gevolgen kan hebben voor de tewerkstelling, werkorganisatie of arbeidsomstandigheden, hij verplicht is om ten minste drie maanden vóór de invoering ervan:

- Informatie te verstrekken over de aard van de nieuwe technologie, de redenen die de invoering ervan rechtvaardigen en de verwachte sociale gevolgen;
- En overleg te plegen met de werknemersvertegenwoordigers over de sociale impact van deze nieuwe technologie.

6.4 NATIONALE CAO'S DIE EVENEENS NUTTIG KUNNEN ZIJN: CAO NR. 68 EN CAO NR. 81

- Cao 68: deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers ten opzichte van camerabewaking op de arbeidsplaats. Ze bepaalt wat onder camerabewaking op de arbeidsplaats wordt verstaan, onder welke voorwaarden dit toezicht mag plaatsvinden en welke regels moeten worden nageleefd. De cao stelt onder meer dat wanneer arbeidsplaatsen een impact kan hebben op de persoonlijke levenssfeer van één of meerdere werknemers, de ondernemingsraad (of bij gebrek daaraan, het CPBW) moet onderzoeken welke maatregelen kunnen worden getroffen om die inmenging tot een minimum te beperken. Daarnaast moet het orgaan ook regelmatig evalueren welke bewakingssystemen worden gebruikt, en aanpassingen voorstellen op basis van de technologische evoluties.
- Cao 81: deze cao heeft betrekking op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische communicatiegegevens binnen een netwerk. Ze legt de toegelaten doeleinden voor dergelijke controles vast, de proportionaliteit en transparantie, en de modaliteiten voor de individualisering van gegevens, waarbij rekening wordt gehouden met de noden van de onderneming.

7



**Lijst met vragen
en verwachte
informatie over AI**

VRAAG**VERWACHTE INFORMATIE****Ondernemingsraad (OR)**

- | | |
|--|---|
| <p>1 Welke AI-toepassingen worden binnen de onderneming gebruikt? Met welk doel? En welke impact hebben ze op de werknemers?</p> | <p>Vraag een overzicht van de AI-systemen die al gebruikt worden of die nog in ontwikkeling zijn binnen het bedrijf. Vraag ook wat het beoogde resultaat is (bv. herverdeling van taken, ondersteuning van bepaalde functies, enz.).</p> |
| <p>2 Welke productiviteitswinsten levert AI op?</p> | <p>AI kan leiden tot een verhoogde productiviteit. Het is belangrijk de winsten die hiermee gepaard gaan te meten, zodat werknemers er ook mee hun voordeel uit kunnen halen.</p> |
| <p>3 Wat is het interne beleid rond het verantwoord gebruik van AI?</p> <p>Hoe wordt menselijk toezicht gegarandeerd? Wie is verantwoordelijk voor de algoritmes?</p> | <p>AI moet dienen ter ondersteuning en aanvulling op het menselijke werk, niet om de besluitvorming over te nemen. Het principe van “menselijke controle” is daarbij van essentieel belang. De eindverantwoordelijkheid voor beslissingen moet bij duidelijk geïdentificeerde personen liggen. Werknemers moeten weten wie verantwoordelijk is voor de algoritmes en de toepassing ervan.</p> |
| <p>4 Wordt de AI intern ontwikkeld of door een externe leverancier?</p> <p>Als ze extern wordt ontwikkeld, hoe worden dan het onderhoud en het toezicht verzekerd? En wie is verantwoordelijk in geval van fouten of inmenging?</p> | <p>Het is belangrijk dat het bedrijf zeggenschap behoudt over de AI die het gebruikt, zodat het de controle erover niet verliest, alsook wie finaal aansprakelijk is.</p> |

5 Welke rechtstreekse en onrechtstreekse gevolgen heeft AI op de werkgelegenheid?	De verstrekte informatie moet duidelijkheid scheppen over het aantal betrokken functies, de nieuwe vaardigheden die nodig zijn, de opleidings- of omscholingsbehoeften die daaruit voortvloeien, enz.
6 Welke interne databanken worden gebruikt om de AI te “voeden”? Welke criteria hanteert de AI bij haar besluitvorming?	Deze vraag heeft te maken met transparantie. AI kan alleen functioneren dankzij enorme hoeveelheden data. Het is cruciaal te weten welke gegevens worden gebruikt en volgens welke criteria beslissingen worden genomen (zie ook punt 10).
7 Welke maatregelen heeft de onderneming getroffen om te voldoen aan de Europese verplichting om werknemers op te leiden over AI?	Sinds 2 februari 2025 verplicht de Europese AI-verordening (AI Act) alle ondernemingen, ook Belgische, om een AI-beleid te hebben. Dit betekent niet dat elke werknemer AI-expert moet zijn, maar wel dat hij over voldoende kennis en vaardigheden beschikt om weloverwogen beslissingen te nemen en risico's of potentiële schade te herkennen.
8 Heeft het gebruik van AI invloed op de arbeidsduur en de werkintensiteit?	Veel AI-systemen zijn ontworpen om de productiviteit te optimaliseren. Dat kan de werktijd en de intensiteit van het werk beïnvloeden. Bijvoorbeeld: als een AI-systeem aanbeveelt om 2 uur aan taak X te werken en vervolgens 1 uur aan taak Y, kan dit de werkdruk verhogen, terwijl het gebruikelijk was (of conventioneel of in het arbeidsreglement was vastgelegd) dat er (zelfs informele) pauzes konden worden genomen?

9 Wat is het beleid van de onderneming inzake gegevensbescherming?

Waar en hoe worden de gegevens gebruikt, en wie heeft er toegang tot?

De onderneming moet de AVG naleven. Nadat de verzamelde gegevens zijn geïdentificeerd, moet worden nagegaan welke gegevens worden verwerkt, met welke duidelijk omschreven (limitatieve) doeleinden, op basis van welke rechtsgrond (toestemming alleen volstaat niet²), en of de verwerking proportioneel is.

Voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

10 Op welke manier beïnvloedt de invoering of het gebruik van AI de gezondheid van werknemers? Wordt de risicoanalyse regelmatig bijgewerkt sinds de invoering van AI?

Het gebeurt (vaak) dat een onderneming de invoering van AI rechtvaardigt met argumenten rond veiligheid of welzijn (bv. het meten van vermoeidheid, voorkomen van ongevallen, enz.), maar AI kan ook het omgekeerde effect hebben, waardoor men een gevoel van voortdurende controle (stress) en een verhoogde werkdruk ervaart.

² <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/redirection/document/51030>

8

**Aandachtspunten
voor vakbonden
bij de verzamelde
informatie**



Het is voor werknemers om verschillende redenen belangrijk te weten hoe hun werkgever AI inzet binnen de onderneming.

Hieronder hebben we de belangrijkste redenen opgesomd.

8.1 TRANSPARANTIE EN VERTROUWEN

Een beter inzicht in het gebruik van AI bevordert het vertrouwen tussen de werknemers en de werkgever. Hierdoor kunnen werknemers nagaan of AI op een ethische en eerlijke manier wordt gebruikt, en hun rechten worden nageleefd. Het is immers belangrijk dat werknemers begrijpen hoe het algoritme werkt. Ze moeten niet noodzakelijk de technische code zelf kennen (die best door experts wordt geïnterpreteerd), maar het is wel belangrijk dat de algoritmes begrijpelijk en toegankelijk worden toegelicht door de werkgever.

8.2 BESCHERMING VAN RECHTEN EN PERSOONSGEGEVENS

Het gebruik van AI hangt nauw samen met de naleving van de AVG. AI kan worden ingezet om prestaties te monitoren, gedrag te analyseren of zelfs aanwervings- en ontslagbeslissingen te ondersteunen. Daarom is het van cruciaal belang dat werknemers weten welke gegevens worden verzameld, hoe ze worden verwerkt en met welk doel ze worden gebruikt.

8.3 VOORBEREIDING OP VERANDERENDE TAKEN

AI kan bepaalde taken automatiseren. Door te weten hoe en waarvoor AI wordt ingezet, kunnen werknemers veranderingen in hun functie tijdig inschatten, zich bijscholen en zich aanpassen om hun inzetbaarheid te behouden.



8.4 DEELNAME AAN STRATEGISCHE BESLISSINGEN

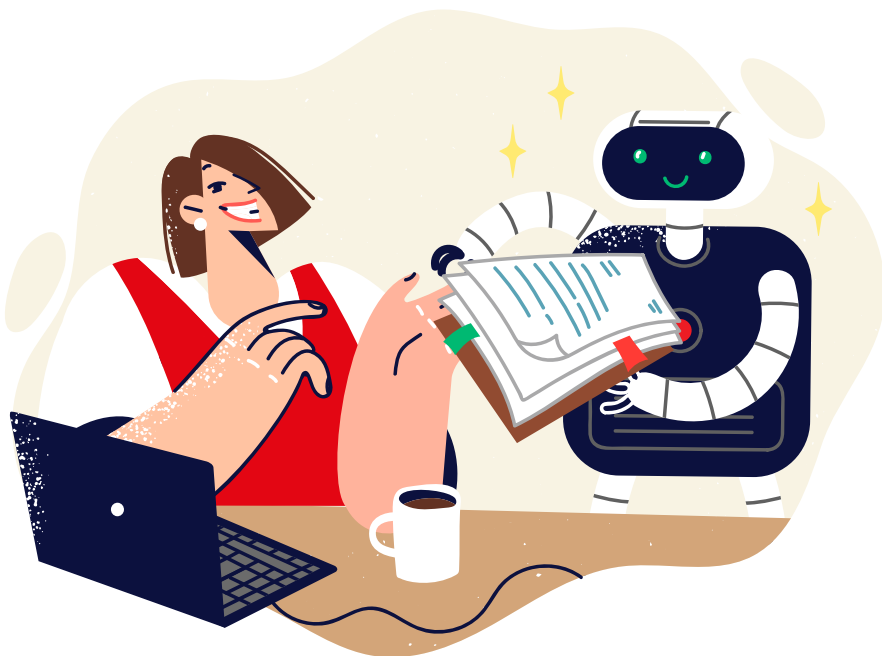
Wanneer werknemers goed geïnformeerd zijn over AI, kunnen ze meepraten over het gebruik ervan binnen hun organisatie, onder meer via hun vertegenwoordigers. Zo kunnen ze erop toezien dat de invoering van AI iedereen ten goede komt, en niet enkel de werkgever.

8.5 VOORKOMEN VAN DISCRIMINATIE EN VOORINGENOMENHEID

AI-systemen kunnen bestaande vooroordelen verspreiden of zelfs versterken. Werknemers moeten dus kunnen begrijpen welke criteria de algoritmes gebruiken, om mogelijke discriminatie te herkennen en hun recht om beroepsmechanismen in te roepen te kunnen uitoefenen.

8.6 GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP HET WERK

AI kan de werkcritmes veranderen, nieuwe vormen van stress veroorzaken (denk maar aan voortdurende monitoring of door AI gestuurde prestatiedoelen), of een impact hebben op de veiligheid op de werkvloer. Een goede informatievoorziening helpt om zulke problemen tijdig te signaleren en aan te pakken.



8.7 GEZAMENLIJK OPLOSSINGEN CREËREN

Wanneer werknemers begrijpen hoe AI wordt gebruikt, kunnen ze ook bijdragen aan de verbetering ervan.

Hun praktijkervaring kan helpen om inefficiënte werkmethoden of problemen op te sporen.

8.8 VERBETERING VAN DE ‘SYNDICALE DRIEHOEK’

27

Toegang tot informatie over AI is tot slot ook een waardevolle bron voor vakbondswerk.

Dankzij deze informatie kan de ‘syndicale driehoek’ optimaal functioneren:

- De ondernemingsraad verzamelt informatie over de werkgelegenheid, werkorganisatie en kwaliteit van jobs;
- Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk verzamelt informatie over gezondheid en veiligheid op het werk;
- De syndicale delegatie kan onderhandelen over thema's zoals opleidingsbehoeften, eventuele loonsverhogingen op basis van de winsten die AI genereert, aanpassing van de arbeidsduur of menselijke controle op algoritmes.

Kortom, door te weten hoe AI door de werkgever wordt ingezet, kunnen werknemers hun rechten verdedigen, zich aanpassen aan veranderingen, actief deelnemen aan beslissingen en voorkomen dat ze passieve toeschouwers worden van de technologische evolutie op hun werkvloer.

9



**Vragen rond
de verwerking van
persoonsgegevens**

In de eerste plaats moeten twee vragen worden gesteld: gaat het hier om persoonsgegevens en hoe worden deze gegevens verwerkt (m.b.t. de AVG)?

1. Hebben we te maken met persoonsgegevens?

Volgens artikel 4, §1 van de AVG wordt onder persoonsgegevens verstaan: *“alle informatie **over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon**; als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die **direct of indirect kan worden geïdentificeerd**, met name aan de hand van een identificator zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identificator of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon”*.

29

Het gaat dus om zeer brede categorieën van gegevens, die niet enkel betrekking hebben op ‘rechtstreekse’ gegevens (zoals naam, voornaam, rijksregisternummer, adres, enz.). De overwegingen bij de verordening geven nog bijkomende verduidelijkingen, die helpen om te bepalen welke gegevens hieronder vallen:

- Overweging 26: *“De beginselen van gegevensbescherming moeten voor **elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon** gelden. Gepseudonimiseerde persoonsgegevens die door het gebruik van aanvullende gegevens aan een natuurlijke persoon kunnen worden gekoppeld, moeten als gegevens over een identificeerbare natuurlijke persoon worden beschouwd. Om te bepalen of een natuurlijke persoon identificeerbaar is, moet rekening worden gehouden met alle middelen waarvan redelijkerwijs valt te verwachten dat zij worden gebruikt door de verwerkingsverantwoordelijke of door een andere persoon om de natuurlijke persoon direct of indirect te identificeren, bijvoorbeeld selectietechnieken. Om uit te maken of van middelen redelijkerwijs valt te verwachten dat zij zullen worden gebruikt om de natuurlijke persoon te identificeren, moet rekening worden gehouden met alle objectieve factoren, zoals de kosten van en de tijd benodigd voor identificatie, met inachtneming van de beschikbare technologie op het tijdstip van verwerking en de technologische ontwikkelingen. De gegevensbeschermingsbeginselen dienen derhalve niet van toepassing te zijn op anonieme gegevens, namelijk gegevens die geen betrekking hebben op een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon of op persoonsgegevens die zodanig anoniem zijn gemaakt dat de betrokkene niet of niet meer identificeerbaar is. Deze verordening heeft derhalve geen betrekking op de verwerking van dergelijke anonieme gegevens, onder meer voor statistische of onderzoeksdoeleinden.”*
- Overweging 15: *“Om te voorkomen dat een ernstig risico op omzeiling zou ontstaan, **dient de bescherming van natuurlijke personen technologie-neutraal te zijn en mag zij niet afhankelijk zijn van de gebruikte technologieën**. De bescherming van natuurlijke personen dient te gelden bij zowel geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens als handmatige verwerking daarvan indien de persoonsgegevens zijn opgeslagen of bedoeld zijn om te worden opgeslagen*

in een bestand. Dossiers of een verzameling dossiers en de omslagen ervan, die niet volgens specifieke criteria zijn gestructureerd, mogen niet onder het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen.”

Het volstaat dat de gegevens betrekking hebben op een ‘identificeerbare’ persoon — bijvoorbeeld doordat ze kunnen worden gekoppeld aan andere gegevens — om onder de bescherming van de AVG te vallen. Bepaalde gegevens vormen met andere woorden op zichzelf misschien geen persoonsgegevens, maar wanneer ze gecombineerd worden, kunnen ze een geheel vormen dat aan een specifieke persoon kan worden gelinkt. Die persoon wordt dan identificeerbaar, en de gegevens vallen dus onder de bescherming van de AVG. De tekst van de verordening verduidelijkt bovendien dat deze bescherming geldt ongeacht welke technologie of methode wordt gehanteerd.

Waar het om gaat, is het feit dat gegevens worden verzameld en verwerkt.

Zo is bijvoorbeeld vastgesteld dat geolocatiegegevens die worden verkregen via een zendapparaat op het voertuig van een werknemer of via een toegangsbadge, op zich al persoonsgegevens zijn.

2. Worden deze persoonsgegevens verwerkt?

De AVG definieert verwerking als volgt: *“een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedés, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren, combineren, afschermen, wissen of vernietigen van gegevens”* (art. 4, 2) AVG).

**ALS HET ANTWOORD OP BEIDE VRAGEN ‘JA’ IS,
DAN WORDT OVERGEGAAN NAAR DE VOLGENDE ANALYSE**

11 Welke gegevens worden precies en uitsluitend verzameld, verwerkt en bewaard door de werkgever en/of de gebruikte technologie?	Het is essentieel om te weten welke gegevens concreet worden verwerkt. De werkgever (of de verwerkingsverantwoordelijke) moet een nauwkeurige lijst mededelen van al deze gegevens.
12 Voor welke doeleinden heeft de werkgever het gebruik van deze gegevens vastgelegd?	De werkgever moet duidelijk aangeven waarom en met welk doeleinde de gegevens worden verzameld en verwerkt. Dit kan gaan om zaken als gezondheid of veiligheid op het werk, bescherming van materiaal of voorraden, enz. De werkgever dient deze doeleinden mee te delen.

13 Wordt het proportionaliteitsbeginsel gerespecteerd?	De gegevensverwerking moet beperkt blijven tot wat noodzakelijk is om het beoogde doeleinde te bereiken. Had de werkgever minder ingrijpende middelen voorhanden met meer respect voor de privacy van de werknemers om hetzelfde doel te bereiken? Zou een tijdelijk (in plaats van een permanent) systeem niet volstaan om ditzelfde doel te bereiken?
14 Op welke rechtsgrond baseert de werkgever zich voor de verzameling en verwerking van deze gegevens?	Enkel en alleen de toestemming van de werknemers volstaat niet, omdat een arbeidsrelatie altijd ongelijk is en werknemers niet altijd vrij kunnen kiezen. De werkgever moet dus een geldige wettelijke basis aantonen: ofwel een gerechtvaardigd belang (dat moet worden gemotiveerd), ofwel een wettelijke verplichting (eveneens te verantwoorden). Deze rechtsgronden moeten in elk geval duidelijk worden meegedeeld.
15 Is er vooraf informatie verstrekt en overleg geweest met de werknemers en/of hun vertegenwoordigers?	Als de technologie meer dan 50 werknemers treft in een bedrijf, moet de werkgever de procedure voorzien in cao nr. 39 naleven (zie ook de brochure: https://abvv.be/publication/samen-voor-sociaal-verantwoorde-digitalisering). Is dat niet het geval, dan moet de werkgever minstens individuele informatie geven aan de betrokken werknemers, die duidelijk en begrijpelijk geformuleerd is.
16 Werd er geëvalueerd of de gegevens voldoende beschermd worden?	
17 Werden de werknemers geïnformeerd over hun rechten met betrekking tot de verzamelde persoonsgegevens?	

10



Bijlage

De onderstaande lijst geeft enkele concrete voorbeelden van het gebruik van AI per sector. De lijst is niet volledig, aangezien de toepassingen bijzonder talrijk zijn³.

BANK- EN FINANCIËLE SECTOR

- Digitale persoonlijke assistenten en chatbots
- Data-analyse
- Geautomatiseerde investeringsbanken (in de VS is het handelsdepartement voor aandelen van Goldman Sachs van zeshonderd menselijke traders gedaald naar slechts twee)
- Identiteitsverificatiesystemen (Socure) die gebruikmaken van voorspellende datascience op basis van online, offline en sociale gegevens (zoals e-mailadressen, telefoonnummers en IP-adressen)
- Algoritmes die de kredietwaardigheid beoordelen van personen met weinig of geen kredietgeschiedenis (platform voor automated machine learning ZestFinance)
- Robo-adviseurs die klanten gepersonaliseerde aanbevelingen bieden
- Natuurlijke taalverwerking (Alphasense) om zoekwoorden in nieuwsbrieven te analyseren en financiële markttrends te ontdekken
- Digitale identiteitsverificatie en mobiele beeldverwerking (Mitek Systems), waarbij handgeschreven tekst automatisch wordt herkend en omgezet via optische tekenherkenning via AI en machine learning voor bijvoorbeeld het storten van cheques en het openen van bankrekeningen via mobiele apparaten
- Volledig digitale bankdiensten
 - Bestrijding van witwaspraktijken via intelligente segmentatie, geavanceerde waarschuwingssystemen en verbeterde transactiecontrole

GEZONDHEIDSZORG

- Gebruik van AI voor efficiëntere diagnoses en vermindering van medische fouten
- Symptoom- en remediecheckers op basis van AI die via algoritmes ziektes helpen opsporen en behandelen (Buoy Health)
- Robotssystemen ter ondersteuning van artsen en chirurgen
- AI-gestuurde radiologieassistenten (Zebra Medical Vision) die radiologen helpen bij het analyseren van scans

- Computervisie en machine learning om aandoeningen te diagnosticeren en behandelresultaten te voorspellen bij patiënten
- Exoskeletten voor zorgpersoneel
- Softwaretoepassingen die werkprocessen van verpleegkundigen en ander zorgpersoneel standaardiseren
- Virtuele medische assistenten voor het verwerken van patiëntgegevens en -interacties
- Deep learning-algoritmen die bepaalde medische ingrepen vereenvoudigen en de nauwkeurigheid ervan verhogen
- Teleconsultatiediensten (online medische raadplegingen)
- Ontwikkeling van nieuwe geneesmiddelen en zogeheten 'AI-based drug re-innovation' (uitbreiding door het updaten van geneesmiddelen in plaats van ze opnieuw uit te vinden), waarbij AI wordt gebruikt om nieuwe toepassingen voor bestaande medicijnen te ontdekken (BioXcel Therapeutics)
- Automatisering van repetitieve administratieve taken in de zorg, zodat medewerkers zich kunnen richten op belangrijkere taken



JOURNALISTIEK

- Machine learning instrumenten voor het verzamelen, produceren en verspreiden van nieuwsartikelen
- Selectie en distributie van nieuwscontent (AP)
- Socialemediawaarschuwingen die nieuwsfeeds analyseren met natuurlijke taalverwerking (SAM van AP)
- Datakoppeling, nieuwsaggregatie en inhoudsextractie (The Juicer)
- Automatische analyse van mediastromen in meerdere talen (SUMMA)
- Beeldherkenningstechnologie
- Automatische contextgeneratie of het opstellen van artikels op basis van ruwe data
- AI-schrijffassistenten (Bertie)
- Voorspellende analyse van nieuwsartikelen
- Chatbots en virtuele assistenten als interface voor media (The Guardian)
- Gebruik van AI voor de moderatie van lezersreacties, om constructieve discussies te stimuleren en online pestgedrag of misbruik te voorkomen (New York Times)

35

LOGISTIEK

- Automatisering van magazijnbeheer (Amazon)
- Robotnetwerk in 'The Hive' (Ocado, Britse supermarktketen) voor de verwerking van bestellingen
- Autonome schepen met bediening op afstand (Rolls-Royce en Intel)
- Last-mile delivery
- Analyse van historische operationele prestaties om trends te detecteren en inefficiënties in de logistieke keten op te sporen
- AI-gestuurde vrachtplatformen die vervoerders en afzenders met elkaar verbinden via één enkel systeem
- Slimme wegen die informatie doorsturen naar datacenters en het wegdek verbinden met voertuigen
- Intelligente wegplaten die gekoppeld zijn aan de mobiele telefoons van vrachtwagenchauffeurs, zodat ze realtime verkeersinformatie en waarschuwingen ontvangen

PRODUCTIE

- Kwaliteitscontrole van complexe producten met behulp van computervisie en hogeresolutiecamera's (landing.ai)
- Ontwerp en productieplanning
- Generatief ontwerp (Airbus en Autodesk), waarbij een programma duizenden ontwerpmogelijkheden genereert op basis van vastgelegde criteria, wat de ontwerpfase aanzienlijk versnelt
- Integratie van productiesites en optimalisatie van communicatie via cloudgebaseerde machine learning (Cognitive Services van Azure)
- Ondersteuning na de productie (KONE), om het gebruik van liften te monitoren
- Machine learning voor voorspellend onderhoud
- Cobots
- Digitale tweelingen of virtuele representaties van producten en hun eigenschappen (NASA)



WERVING EN PERSONEELSBEHEER

- Geautomatiseerde rangschikkingen en rapporten over kandidaten voor recruiters
- Digitale, gepersonaliseerde sollicitatiegesprekken
- Suggestie en matching van kandidaten
- AI-geoptimaliseerde kandidatenpools voor een efficiëntere werving (LinkedIn Recruiter)
- Beoordeling van vaardigheden en potentieel van kandidaten via video's of games
- Automatische planning van uurroosters

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Thierry Bodson © 2025

Cette brochure est également disponible en français:
www.fgtb.be/brochures

D/2025/1262/4